

التتمة الإدارية

د. النحاس:
العمالة المؤقتة
تفتح أبواباً للفساد

العدد ١٢٠ • يوليو ٢٠٠٨ • (مجلة علمية ربع سنوية - يصدرها الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة)



المسار الوظيفي .. والتنمية البشرية

لا تسوية للمؤهل قبل الخدمة



هل يجوز إنهاء
تكليف الأطباء؟

٦٠٠ ألف ساعة عمل
لهيكلت الجهاز الإداري

الجهاز الإداري يحتاج ٢ مليون موظف فقط..!



الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري كلية الدراسات العليا فى الإدارة

تقدم برامج الدراسات العليا فى التخصصات الآتية:

معهد الإدارة المتقدمة

- إدارة التسويق
- إدارة الموارد البشرية
- إدارة المشروعات
- إدارة الطاقة
- إدارة المؤتمرات
- إدارة البيئة
- إدارة السياحة
- إدارة الإعلام
- الإدارة الرياضية

معهد الإستثمار والتمويل

- إدارة الإستثمار
- التمويل والمحاسبة
- حوكمة الشركات
- إدارة المصارف
- التحليل الفنى
- الإدارة المالية

معهد الإدارة العامة

للاستعلام وتقديم طلبات الالتحاق : الإسكندرية : شارع جنال عبد الناصر - ميامي - ص.ب 1029

ت : 5489763 - فاكس 5489764 (03) بريد إلكترونى ami@aast.edu

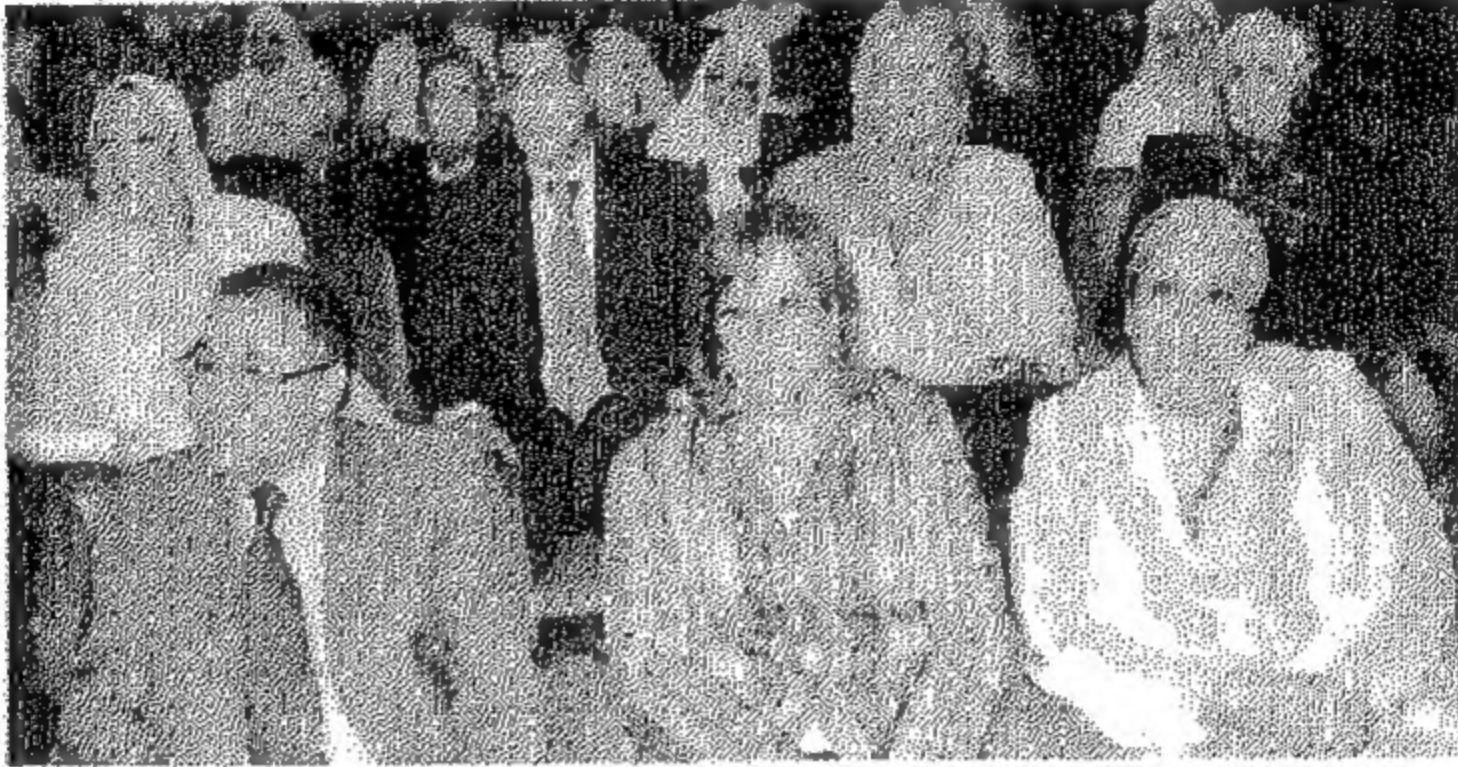
القاهرة : شارع المشير أحمد اسماعيل - مصر الجديدة

ت : 22664793 - 22664816 - فاكس 22664819 (02) بريد إلكترونى info@aagsb.edu.eg

د. صفوت النحاس :

هدفتنا جهاز إدارى كفاء
يتواءم مع متغيرات العصر

5



في الاحتفال بانتهاء المرحلة الاولى
من مشروع البنية التكنولوجية للجهاز
خطتنا القادمة ربط مديريات
التنظيم والإدارة بالجهاز

16



مؤتمر سياسات إدارة الموارد البشرية في مصر في ضوء الخبرة الدولية
د. النحاس : نعمل على زيادة الوظائف القيادية
في الهيئات .. لتسوية للمؤهلات قبل الخدمة

20



إرشادات تطبيقية في تنظيم
الأجهزة والعناصر

30



مستشفى ٥٧٣٥٧ نموذج
للتكافل الاجتماعى

28

نظرات في الإدارة الحديثة

74

هل استغزرات البطالة تحفز لضاعفة الجهود في التدريب والتأهيل للتشغيل والتوظيف؟

تجارب إدارية ناجحة

42

إرادة الموظف في إنهاء خدمته

84

للعامل ٤ أنواع من الاجازات.....؟
متى يستحق العامل اجازة
خاصة بأجر كامل؟

32

قيمة العمل ودورها في التنمية
الاقتصادية والاجتماعية

84

إدارة الأعمال والقطاع الحكومي ..!

بصورة أو أخرى وبصرف النظر عن العدالة التي قد يراعيها الإداري عند التعامل مع العاملين من أقاربه فمن الصعب تجنب احساس باقي العاملين بأن الأقارب يفضلون عن غيرهم .

إن بعض المنشآت تستغنى عن العامل غير الصالح في مركزه بعد أن تحاول تجربته في مكان آخر أو تدريبه على عمل جديد وإذا لم يصلح فإن المنشأة تتخلص منه نهائياً لعدم امتلاكه القدرات التي يحتاجها العمل في الأماكن التي انتقل إليها أو لغيره من الأسباب الأخرى .

فبدون التقيد بالقانون نجد التزام الإدارة في المنشآت الخاصة بابقاء الأفراد الكفاء ضمن قوة العمل وهذا يمثل مصلحة مشتركة لكل الأطراف .

أما في القطاع الحكومي ووفقاً لقوانين العاملين بالدولة ما جعلنا نبذل جهوداً مضاعفة لإلزام العاملين بأداء العمل بجودة وإتقان وحثهم على القيام بدور فعال في تحقيق النمو والتنمية من خلال تحفيزهم مادياً ومعنوياً مع وضع ضوابط حازمة واطر لمنع التلاعب والفساد وإيجاد بيئة عمل مناسبة تساعد على تخفيف العبء عن المواطنين ..



تعتبر الإدارة من أهم الأنشطة في المجتمعات على اختلاف مراحل تطورها لأنها تؤثر تأثيراً مباشراً على حياة الشعوب لارتباطها بالحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية فهي جامعة الموارد الاقتصادية النادرة لكي تشبع الحاجات

الجماعية والفردية وهي صانعة التقدم الاجتماعي وهي رائدة الحكومات الرشيدة في توجيه

شئون الحكم من أجل تحقيق الأهداف الوطنية.

فلماذا تفشل الإدارة في بعض المجتمعات في تحقيق هذه الأهداف والطموحات ؟ وتنجح مؤسسات وشركات وهيئات وتنهار أخرى !!

من الملاحظ أن بعض المنشآت تعتمد اعتماداً كلياً على المهارة التي يتمتع بها العاملين وتتنافس المنشآت المختلفة على جذب العناصر المتميزة للاستفادة من خبراتها وقدراتها واتاحة فرصة الترقى أمامها دون التقيد بالأقدمية

كما أن بعض المنشآت ترفض تعيين عاملين جدد تربطهم علاقات أسرية بغيرهم من العاملين لاحتمال اقامة علاقات ضارة خاصة إذا قامت بين العاملين في المستويات الإدارية

بقلم:
د. صفوت النحاس

في مؤتمر إدارة الموارد البشرية ومتطلبات تخطيط المسار الوظيفي :

د. صفوت النحاس : هدفنا جهازا إداريا كفء يتواءم مع متغيرات العصر



هيكل فاعل لكافة الأجهزة والوحدات الإدارية وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة

أكد المؤتمر على أهمية إدارة الموارد البشرية ومسئوليتها عن تخطيط المسار الوظيفي في ضوء تقديرها لاحتياجات وامكانيات وظروف الفرد والمنظمة والبيئة وتحقيق التكامل مع خطط التدريب والتنمية والترقية باعتبارها شريك استراتيجي في تصميم اهداف واستراتيجيات وسياسات المنظمة .

وركز المؤتمر على المطالبة بتعميم النظام الآلي لمعلومات الموارد البشرية بدلا من النظام اليدوي لمعالجة البيانات واستخدام المدى المرن لتطبيقاته .

كما تناول المؤتمر كيفية الارتقاء بمستويات كفاءة أداء العاملين بالمنظمات الحكومية من خلال العمل بشكل مستمر على زيادة المخزون المعرفي وكيفية ضبط السلوك ذاتيا اعتمادا على تبادل المعارف والمعلومات وإعمال القيم المؤثرة ايجابيا في الأداء بين جميع أعضاء المنظمة .

تابع المؤتمر : جمال سيد عبد العال

افتتح الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في مايو الماضي مؤتمر إدارة الموارد البشرية ومتطلبات تخطيط المسار الوظيفي الذي عقد بالتعاون مع مجموعة طلال ابو غزالة وبحضور المستشار عادل عبد الباقي وزير التنمية الإدارية الأسبق ود . صديق عفيضة رئيس مجلس أمناء جامعة النهضة وأحد رواد التعليم في مصر وعدد من السادة الوزراء السابقين وبعض المحافظين ومسؤولي التنمية الإدارية في الوزارات والمصالح والهيئات ومديريات الخدمات بالمحافظات واستمرت أعماله لمدة يومين وعرض المؤتمر رؤية جديدة لأهمية اقتناع الموظف بمسئوليته عن تنمية مساره الوظيفي والقيام بتقييم اهتماماته ومهاراته والبحث عن المعلومات الوظيفية والموارد التي تمكنه من أداء وظيفته بالتعاون مع المنظمة من خلال نشر رسالتها ورؤيتها والاجراءات التي تتبعها على جميع العاملين ومدى توفير فرص التدريب والتطوير والمعلومات عن المسارات الوظيفية .

للتأثير في جميع الأحوال والمستويات .
وبالتالي فإننا نواجه عالما جديدا ، أصبح
التقدم فيه مرهونا بالقدرة على استيعاب
متطلباته ، وواجب الموارد البشرية فيه أن تبذل
الجهد كي تكون جزءا من قافلة التقدم الإنساني
، وعلى وحدتنا الإدارية أن تعينهم على تطوير
إمكاناتهم وقدراتهم وتخطيط مساراتهم
الوظيفية وتزويد كفاءتهم وخبراتهم للتواصل
مع عصرهم والإسهام في مسيرة التقدم ،
والمشاركة في بناء الذات والمجتمع والدولة وعالم
المعرفة الذي لا حدود له .

وأضاف د . النحاس أن الجهاز أخذ خطوات
جادة على مدار سنوات عدة في استثمار الموارد
البشرية وتوجيهها وتعزيز قدراتها على البحث
والتطوير وتهيئة الظروف المناسبة لاكتشاف
المواهب ورعايتها ودفعها إلى الإبداع والتميز ،
من خلال رؤية وأهدافاً وإستراتيجيات وإجراءات
تعتمد فكريا إداريا ينظر إلى المستقبل بهدف
متحرك قائم على نظام إداري قوى ، مرن ،
متجدد ، قادر على الاستفادة من الماضي ، وتحليل الحاضر ،
والتفاعل مع حاجات المستقبل ، والتعامل الإيجابي مع المتغيرات
المعاصرة ، وابتكار الحلول العلمية للمشكلات ، وتقديم الخطط
والبرامج ، وإعادة هيكلة الوحدات الإدارية ، وتطوير الآليات
والأدوات في بناء قدرات الجهاز الإداري للدولة بصفة عامة والموارد
البشرية بصفة خاصة لتكون عنصرا عاملا فاعلا في عالم من لا
يشارك في صنعة يبقى خارج إطاره .

ولقد قمنا خلال الأعوام الماضية بالبدء في مشروع إعادة هيكلة
وحدات الجهاز الإداري للدولة وانتهينا من المرحلة الأولى منه
واستكملنا المرحلة الثانية هذا العام ، كما أجرينا دراسة شاملة
لتطوير وتحديث الهياكل التنظيمية بوحدات الجهاز الإداري
للدولة ، وانتهينا من الوصول إلى الهيكل الفاعل لكافة الأجهزة
والوحدات الإدارية ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة ، كما
تم تطويره وإدخال العديد من برامج التدريب لإعداد وتأهيل
مواردنا البشرية سواء على المستوى القيادي أو الإشرافي أو
المكتبي . كل ذلك من أجل الوصول إلى جهاز إداري رشيد كفاء
يتواءم مع متطلبات العصر ويتكيف معها .

وأكد الاستاذ طلال ابو غزالة رئيس مجلس إدارة
مجموعة طلال ابو غزالة ان الشراكة التي تمت مع الجهاز
منذ عامين كانت شراكة بالمعنى الحقيقي حيث نقيم مشروعات
مشتركة لبناء القدرات وننفذ خططا سنوية

للبرامج المشتركة التي يقيمها الجهاز
كما اننا نهدف الى محو الامية التقنية او
التعليم التقني بحيث يصبح كل فرد في الجهاز
الحكومي ملما بوسائل استعمال الكمبيوتر
والانترنت وهي من اهم البرامج التي يجب ان
تدار على مستوى الجمهورية لدفع عملية
التطوير ويجب الا يوظف اي فرد الا اذا اجتاز
اختبار لتقنية المعلومات ويتطلب ذلك ان نضع
اجراءات وتاريخا ملزما بأن يكون شرطا اساسيا
للترقية وسوف نعمل على اقامة اول مشروع من
نوعه في الوطن العربي الشبكة الموحدة لضمان
الجودة في التعليم تحقيق الاستقلالية الكاملة
وغير مرتبط بباي نظام تعليم
وتحدث المستشار عادل عبد الباقي وزير
التنمية الأسبق عن جودة الاداء في الجهاز
الحكومي والاستفادة من التقارير عن جودة
التعليم ككل .

طلال ابو غزالة: اجتياز اختبار تقنية المعلومات شرط للمتميزين والترقية

نسعى الى اقامة شبكة موحدة لضمان جودة التعليم في الوطن العربي



وأشار د . النحاس في كلمته خلال الجلسة الافتتاحية
إلى أن التغيرات التي حدثت خلال السنوات الأخيرة من القرن
العشرين يفوق في مجملها ما حدث من تغيرات خلال قرن سابق
، ولعل أبرز تلك التغيرات الكبيرة ، وتفاقيات الجات ، والتغير في
دور الدولة من الفاعل الوحيد في صنع وتنفيذ السياسات العامة
إلى واحد من مجموعة فاعلين ، وظهور دور بارز وهام للقطاع
الخاص ومنظمات المجتمع المدني ، وثورة تكنولوجيا المعلومات
والاتصالات كل هذه التغيرات هدفت في المقام الأول إلى بناء
وتعزيز القدرات التنافسية للمنظمات وإعادة إختراع أجهزة
حكومية تحكمها قيم الموضوعية والرشادة والكفاءة والحوكمة ،
وتحقيق رضا المواطنين ، والوصول إلى دولة الرفاهية .

كما إن السمة الأساسية المميزة لهذا العصر التراكم المعرفي
الهائل والتحول النوعي الواضح في تركيبة الموارد البشرية
العاملة في مختلف منظمات المجتمع ، وسرعة تقادم المعارف
والمعلومات والأساليب . ولعل السبب الرئيسي وراء ذلك إنما
يرجع في الأساس إلى التقنيات الهائلة التي نقلت التنمية من
الحفر في الحقول إلى الاستثمار في العقول لتعظيم رأس المال
الفكري من أجل ذلك أصبح لزاما على أجهزتنا ووحدتنا الإدارية
أن تسهم أسهاما إيجابيا في تحقيق النقلة الحضارية
لمجتمعاتنا إلى مصدر لا ينضب معينة ، وإلى عالم المعرفة
والمعلومات التي أصبحت بحق مصادر عظمى للثروة وقوة هائلة

د. صديق عفيفي : التنمية البشرية لا تكون إلا بالشراكة والتوافق المجتمعي

نحن في عصر تعدد المسارات الوظيفية ويجب على
الموظف تغيير مساره الوظيفي ، مرات على الأقل





وتحدث د. صديق عفيفي عن أشياء يجب الخروج بها من هذا المؤتمر ان ننشر ثقافة المشاركة لأن أي تنمية بشرية لا تكون الا بالمشاركة ووداعا للقهر والاستبداد ، لابد ان تقول الناس رأيها وحدوث توافق مجتمعي وان ثقافة المشاركة تعرف الناس انهم هم اصحاب المصلحة والقرار لأنهم شاركوا في صنع القرار كما ان ثقافة الاختيار تساعد على انتهاء سياسة فرض الامر الواقع وان ننمي ثقافة الاختيار فالطالب يختار الجدول والمنهج والمعلم وهو الذي ينظم الاتوبيس وجدول الامتحان ليس بالضرورة ان يكون كل شئ من فوق

وهناك ثقافة التنمية الذاتية أي عدم الانتظار ان يديرنا احد او ينمينا احد خاصة اننا في عصر تعدد المسارات الوظيفية وعلى الاقل يجب تغيير المسار الوظيفي ٤ مرات وعقب الجلسة الافتتاحية تحدث د. ابراهيم الفقى خبير الموارد البشرية

وبدء حديثه عن التخطيط والتغيير والأهداف وانه خلال السنوات القادمة سوف يتغير التغيير نفسه وسوف تحدث منافسة غير طبيعية وسوف تتاح الفرص على قدر المنافسة ولا بد ان تحدث ثلاثة اشياء اولا التغيير يكون مرنا والمنافسة مبتكرة والفرص ستكون سريعة واذا لم يتم التعامل معها بطريقة مبتكرة سوف ينعكس نفسيا او ماديا

يقول توم بيتر في كتابه searching excellent عدم التحرك بسرعة نحو التغيير الذي يحدث حولنا سوف يسبب لنا الاحباط والاكتئاب والتوتر والقلق بالنسبة للاحداث حولنا وأشار د. الفقى الى انه بالتخطيط والتغيير والأهداف يتحول الحلم الى حقيقة فالحلم يبدأ خاطر ثم ممكن ثم امكانية واعتقاد بفعل والفعل يولد اعتقاد ثم الحلم الى حقيقة وذلك من خلال ثلاثة اسباب اولها الارتباط والايمان بالله عز وجل ثم استسلام

ثم طاقة وفاء للاخلاص فالمؤمن يتعامل تماما مع الطاعة في وفاء واذا نظرنا الى كلمة استسلام إذا حذفنا الف وسين وباء نجد سلام اي تسلم امرك الى الله واستسلام طاعة واخلاص للطاعة في وفاء وان الانتماء بأن تنتمي من الاخلاق والسلوك والانتماء لله سبحانه وتعالى . وان هناك اربعة اشياء رئيسية في حياتنا :

الخامات (الحواس الخمسة) كلها لدينا ثم الوقت اي لدينا كلنا ٢٤ ساعة في اليوم ثم العقل التحليلي والمخ له قدرته على ذلك وهذا ما يميزنا عن الحيوان ثم الادراك فاللاوعي وان ٩٠٪ من سلوكياتنا نقوم بها من غير تفكير وبدون وعي والانتماء التام ورابعا طاقة الفكر يقول مايكل ميدار امريكي with mind goes energy flows result shows فالفكرة ستنتقل ثم تعود من نفس النوع فلماذا هناك اناس تفكر وتتحكم في نفسها وسلوكها نحن نريد كل فرد يستخدم خاماته لتحقيق التميز بالطريقة التي توصله الى التميز

اما التخطيط والابتكار السريع : ماذا يحدث في العالم اليوم ، العالم يتحرك في شيئين السرعة والمنافسة سرعة في اتخاذ القرارات والابتكار اي لابد ان تكون مبتكرا سريعا لأن الأشياء تتغير من ساعة الى أخرى .

اي لابد ان تكون مبتكرا ومختلف عن امس لان التغيير لا يختلف من يوم الى آخر بل من ساعة الى أخرى لأن المنافسة شديدة وكل دولة تفكر كيف تكون مبتكرة وتقوم بعمل عدة خطوط للابتكار ما يعطى قوة المرونة ولو انت مش مرن في الميزانية اصبحت مرنا في المبيعات والعلاقات العامة وكل شئ لازم يكون مرنا والا سوف تكون هناك خلل ما او نقص ما وبذلك لازم نسعى الى تحقيق استراتيجية تلتزم بالاربع اشياء وهى الخامات والوقت واسلوب الفكر والطاقة ولكن ماذا يميز البعض ؟ هناك حاجتين اساسيتين وهما الحالة النفسية لانها تؤثر في كل وقت وكمان على السلوك وتوصل لمرحلة صعبة وليس من السهل

الخروج منها اما التحقيق الاستراتيجي هناك سبعة اسئلة لازم نسألها عند تأسيس شركة او اي حاجة

السؤال الأول ؟ اين نحن الآن من عملنا ؟ والادارة الداخلية والخارجية والقوة الخارجية والخدمات وقيمنا وسلوكنا ومن معرفتك اين انت تقرر الى اين سوف نذهب وهى الرؤية التي لابد ان تكون واضحة وهى هدف ولا بد ان تكون رؤية قوية وربطها بالغاية ثم التحديات التي يمكن ان تقابلنا والاسئلة التي تدور حول كيفية مواجهة التحديات والتعامل معها وعندما تحدث مرة اخرى يكون لدينا الخبرة في التعامل معها مما يساعد على تكوين رؤية بعيدة حتى لا يحدث فشل ولا بد ان نخطط تخطيط استراتيجي ووضع احتمالات ويجب ان نوضح ان هناك فرق بين الفشل ووضع الاحتمالات والتحديات التي يمكن ان نواجهها بالاضافة الى تقييم تحقيقك الاستراتيجي وتتعلم منه .

ثم بعد ذلك تم مناقشة العديد

من الابحاث خلال جلسات المؤتمر:

وهي بحث عن إدارة الموارد البشرية في ظل التخطيط الاستراتيجي للتغيير المؤسسي "حالة التعليم العالي في الوطن العربي تحدث د. بسمان الفيصل مستشار المنظمة العربية للتنمية الإدارية وقال أن القيادات الأكاديمية هي

الجهاز يقوم بتهيئة الظروف المناسبة لاكتشاف المواهب ورعايتها ودفعها إلى الإبداع والتميز



كما طرح إستراتيجية للترقية والنقل تستلزم استخدام أسلوب تخطيط مرّن لمسار العاملين يأخذ باحتمالات حركة انتقال الموظف على المسارين العمودي والأفقي في آن واحد عند إعداد الهيكل التنظيمي على مدى العمر الوظيفي للعامل ، بمعنى أن المسار لا يحقق فقط الانتقال لوظيفة في المستوى الإداري الأعلى ، بل يعمل على نقله في عدة وظائف في المستوى الإداري الواحد في فترة معينة من الزمن ، وذلك لاكتسابه مهارات وخبرات متعددة ، حتى تتاح له فرصة أكبر للتقدم إلى أكثر من وظيفة .

وان تخطيط المسار الوظيفي والالتزام التنظيمي يشمل ثلاث جوانب أساسية هي :

١- تخطيط مسارات الخدمة الوظيفية التنظيمية التي توضح خطوط حركة انتقال العاملين بين الوظائف التي يشمل عليها الهيكل التنظيمي من قاعدته حتى قمته .

٢ - تحديد عدد المسارات بالهيكل وتحديد عدد الوظائف التي تقع على كل مسار .

٣ - تحديد متطلبات شغل كل وظيفة ، وإعلان هذه المسارات على جميع العاملين .

١- المسؤولية المتكاملة لتخطيط المسار الوظيفي وحتمية المشاركة بين ثلاث جهات هي :

١- الموظف ذاته ٢- رئيسه المباشر

٣- إدارة الموارد البشرية

فالموظف يجب أن يكون صادقاً مع نفسه ومتفهماً لواقعه وإمكاناته الحالية ، والمستقبلية ، وميوله دون مغالاة ، وذلك لتزويد رئيسه المباشر وإدارة الموارد البشرية بمعلومات تساعد على رسم إطار مساره ، ومستقبله الوظيفي ، وما يحتاجه من تدريب وتنمية ، وعلى رئيسه المباشر أن يتابع ويقيم أدائه لتحديد إمكانات مروه بدقة ، ليقترح المجالات المناسبة له ، أما فيما يتعلق بمسؤولية إدارة الموارد البشرية ، فتقع على عاتقها مسؤولية تخطيط وتصميم مسارات الخدمة الوظيفية التنظيمية ، وتحديد الوظائف الواقعة في كل مسار ، وتحديد متطلبات شغل كل منها ، من خلال تخطيط وتحليل وتوصيف العمل ، وربط مسارات المستقبل الوظيفي للعاملين ، من خلال ميولهم وإمكاناتهم وملاحظات رؤسائهم ، ومقارنتها مع متطلبات الوظائف بالهيكل الوظيفي التنظيمي :

٢- ربط خطة التنمية الذاتية بتخطيط المستقبل الوظيفي

يقوم التخطيط الاستراتيجي للمنظمة على الربط بين خطة

المعنية أولاً باكتشافها وفق بيئة الجامعة وحركية متغيراتها وأوزانها التأثيرية المختلفة ، يضاف إلى ذلك طبيعة المنافسة وقدرات المنافسين وما يمكن أن يوظفوه في إستراتيجيتهم المضادة ، وبداية الطريق الصحيح تكمن في القدرة على امتلاك عناصر إستراتيجية التميز المناسبة وتوظيفها ، وإن خيار المستقبل يقتصر بالتطورات الجوهرية المتمثلة في استخدام تقنيات المعلوماتية وتكنولوجيا الاتصالات وبعبارة أخرى فإن الميدان المناسب لإقامة عناصر إستراتيجية التميز والجودة من أجل التزوق ، هو الجامعة الرقمية ، والقول بغير ذلك محض هراء .

ويرى د . بسمان أن مؤسسات التعليم العالي تبدو في الغالب أكثر مقاومة للتغيير ، نظراً لخصائصها ونزوعها إلى التحفظ ، تحت عناوين المحافظة على التقاليد الجامعية أو الرصانة ورسوخ سمعتها ، ومع ذلك ، ورغم انحياز غالبية القيادات الأكاديمية ، وخاصة في الجامعات العربية نحو التمسك بما وجدوه قائماً أو وجدوه في جامعاتهم التي تخرجوا منها ، فإن رياح التغيير بدأت تضغط دون استئذان على بوابات جامعاتنا وكلياتنا وأقسامنا العربية ، لتظهر استجابات على قدر واسع من الاختلاف ، كما ينتاب المعنيين بالإدارة الجامعية - من كتاب وممارسين - قدر واسع من القلق في ظل شعورهم بأن اختراقات غير محسوبة قد حصلت فعلاً لأسوار الجامعات ، في فلسفتها وإستراتيجيتها وإدارتها ، وخاصة في المواقع العملية منها .

إن تداعيات من هذا النوع أطلقت دعوات متواصلة بضرورة القيام بإعادة تنظيم أو تقييم لكل مبدأ أو مفهوم أو شعار يمتد عبر الحدود لنصل إلى ما يتواءم مع خصوصيتنا ويحافظ على تراثنا وتقاليدينا .

في دراسة عن أساليب رفع كفاءة الأداء بالجهاز الإداري للدولة وتمكين الإدارة الحكومية من الاستيعاب الأمثل لمواردها البشرية اشرف عليها الدكتور مفيد شهاب وزير الشؤون القانونية والمجالس النيابية تناولت طرح إستراتيجية متكاملة للتنمية المستدامة للموارد البشرية .

تناولت بعض الآراء وأفكار حول إستراتيجية التدريب باعتباره أحد ركائز منهجية إدارة الجودة الشاملة ، مما يوجب تعميمه ويصفه مستمرة على جميع مستويات الموارد البشرية ، لكسب مهارات مختلفة ، كاستخدام الحاسب الآلي وكيفية إدارة الوقت ، وإدارة الأزمات ، وإدارة الجودة الشاملة ، ومهارة النمط القيادي ، والتعامل مع ضغوط العمل ، وإدارة فرق العمل ... إلخ .



التنمية الذاتية ، والتخطيط المستقبلي للموارد البشرية ، وذلك على ضوء تقييم مستمر للمتغيرات البيئية المحلية والخارجية ، والمتغيرات في البيئة الداخلية للمنظمة ، وذلك لاكتشاف الفرص والتحديات ، وقياس نقاط القوة والضعف ، وتلاشي نقاط الضعف ، وخلق الفرص البديلة ، وتوظيف نقاط القوى ، وتعظيم شأنها .

٣- دور تقييم الأداء الفعال في تنمية المسار الوظيفي .

يجب أن يكون المسار الوظيفي للموظف مرناً وقابل للتغيير، يتمشى مع إعادة الهيكلة التنظيمي الذي يستجيب لمتغيرات البيئة التي قد تستبدل وظائف بوظائف ، ومع مدى جهد الفرد واكتسابه المهارات ، والمعارف ، والتكيف مع المتغيرات ، التي تدخلها المنظمة على أعمالها ، لذا يسهم تقييم الأداء في إظهار مدى إمكانية فتح مجالات للنقل والترقي ورسم المسار الوظيفي المستقبلي للموظف ، من خلال قياس مدى توافقه مع حجم وعبء العمل المطلوب إنجازه والمعياري الزمني اللازم له .

٤- مراجعة وتطوير خطط المسار الوظيفي

تعتبر عملية تخطيط ومراجعة المسار الوظيفي عملية مستمرة، تتسم بالمرونة لما تحتاجه من إعادة نظر كل فترة زمنية للتكيف مع المتغيرات ، التي تستدعي أحياناً إلغاء وظائف أو استبدال وظائف قديمة بوظائف جديدة ، الأمر الذي يتطلب أن يكون التخطيط للمسارات الوظيفية مرناً يتمشى مع إعادة الهيكلة التنظيمية .

وعرضت الدكتوراه ايناس جابر احمد اسماعيل مساعد عميد الكلية كلية النقل الدولي واللوجستيات بالقاهرة بحث حول استراتيجيه تنمية الموارد البشرية في مصرفى ظل قانون العمل الدولى وطالبت فيه بضرورة وضع خطه استراتيجيه تربط بين الموارد البشرية وبرامج وخطط التنميه المستدامه ، مع الأخذ في الاعتبار بعد جوهري يتمثل في تصحيح مسار البرامج و الخطط التعليميه بدءاً من الحضانه وحتى الدراسات العليا ، مما يعني تخفيف حدة اهدار ثروة الامة المتمثل في تعطل خريجي الجامعات ، خاصة وأن أغلبهم من خريجي الكليات النظرية التي يتدفق عليها سنوياً مئات الالاف وبلا طائل ودون توقف .

وحل مشاكل القوى العاملة ، وربط الأجر بالانتاج على ضوء الكفاءة الانتاجية ورفع مستوى الاداء التشغيلي . وتطوير القوانين والتشريعات الحاكمه لضوابط سقف الاجور والمكافآت لاطلاق العنان لمكاتب الابداع ، وتميز المجتهدين في اطار التخصص .

وتوفير بيئة حياتيه مستقرة للموارد البشرية تكفل العيش بكرامه ، وتصحيح الاختلالات الهيكلية في البناء الاقتصادي والاجتماعي ، وتحقيق العدالة في توزيع الدخول والثروات بما يكفل تصحيح مسار القوى العاملة ، وتهيئة البيئة الحياتيه الأكثر ملاءمة .

والاهتمام بتنمية الابعاد الاجتماعيه للموارد البشرية من: رعايه صحية ، وقائيه وعلاجيه واجتثاث الامراض المتوطنه ، وتوفير المسكن الملائم بكافه مستلزماته من: مياه وكهرباء وغاز وصرف صحي وخدمات واتصالات وطرق ... الخ من البنى الاساسيه ، ودعم ابعاد الحرية والعدالة ، وازالة الاميه وترسيخ الابعاد الثقافيه والحضاريه والعادات والتقاليد والقيم .

وتفعيل مشاركة الموارد البشرية خاصة في البناء المؤسسي ، مما يرسخ الانتماء وتحمل المسئوليه ، وابعاد اللامبالاه والاحباط والتفكير في الهجرة . تكثيف التدريب والتخصص واعادة التأهيل بما يضمن رفع الكفاءه ومعدلات الاداء في التشغيل ، وربط الاجر بالانتاج ، ومتابعة أحدث التطورات التقنيه العالميه . وتفعيل

اللامركزية وتفويض السلطات لقيادات اداريه علميه حديثه ، والتخلص من البيروقراطيه والروتين الاداري ، والبعد عن تكسب الموظفين في الدواوين الحكوميه من الاقارب والمحاسيب .

وتوصيف دقيق للوظائف ومتطلباتها وابعاد سلطاتها ومسئولياتها وفق التخصص ، بعيداً عن الخلط والتداخل في الأداء والرقابه ، خاصة في الأجهزة الاداريه والرقابيه الحكوميه وفق تعددها .

كما عرض البحث لأفاق ورؤى مستقبليه للموارد البشرية المصريه في البلاد الناميه مثل مصر بلغت معدلات نمو السكان حول ٢٪ في العقد الاخير ، وسيصل الي ١٪ عام ٢٠١٥ ، وبحساب معدلات الهجرة وبدء ارتفاع نسبة كبار السن والمحالين الي المعاش حول ١٠٪ من السكان ، فإن الدلالات الرقميه تؤكد اهميه ثروة مصر من الموارد البشرية ، وضرورة الحفاظ عليها ووفق تزييف الكفاءات والخبرات والتخصصات ، وهذا يعني الحفاظ على ثروة مصر وضرورات التنميه المستدامه ، خاصة امام صحه واستواء الهرم السكاني ، فمن أكثر من ٧٠ مليون نسمة يوجد ٥٠٪ في سن الطفوله والتعليم بمختلف مراحله ، ونسبة ٤٠٪ في سن العمل ، والنسبه الباقيه لكبار السن والمحالين على المعاش ، وهذا ادعى للحفاظ على ثروة البلاد وضرورة وضع استراتيجيه هادفه طويلة الأجل لامتليه توظيف هذه الثروة محلياً ودولياً في اطار اتفاقات دوليه وضوابط واحكام القانون الدولي ومنظمة العمل الدوليه للحفاظ على حقوق وكرامة العامل المصري .

التنظيم وإعادة الهيكلة التنظيمية والوظيفية

وفي ورقة العمل التي قدمها دكتور مراد علي نشأت خليل مدير مركز تقويم الأداء وضمان الجودة بجامعة الزقازيق عميد معهد الكفاية الإنتاجية السابق أكد فيها على أننا بحاجة إلي توحيد مفاهيمنا عن التنظيم الإداري ، ويجب أن ننظر إليه كعملية إدارية يتم من خلالها تحديد وترتيب الجهود وتوزيع الوظائف ، والمهام ، وتصميم العلاقات بين الإدارات ، وتحديد الاختصاصات والمسئوليات والسلطات ونظم العمل ، من أجل تنفيذ السياسات وتحقيق الأهداف . وأن التنظيم الإداري كعملية إدارية يتعلق بجوانب أساسية هي : الهيكل التنظيمي ، النظم الإدارية ، الوظائف والأعمال . وأن الهيكل التنظيمي يجب أن يعكس أسلوب الإدارة ، ونمط الثقافة في المنظمة .

وأن الأكثر أهمية من وجود الهيكل التنظيمي هو فاعليته ، والتي تقوم على أبعاد ثلاثة أساسية هي : إستبعاد الأخطاء



إعداد د. أماني محمد عامر

أكدت على دور إدارة الموارد البشرية في تخطيط المسار الوظيفي للعاملين بالمنظمة وربط منظومة المسار الوظيفي بالتدريب المستمر خلال حياة الفرد الوظيفية بداية من تعيينه الى انتهاء خدمته وذلك من خلال عرض النقاط التالية :-

تخطيط المسار الوظيفي يقصد به تخطيط المستقبل الوظيفي للفرد "عملية يقوم بها الفرد والمنظمة ، ويحدد من خلالها أهداف مستقبله الوظيفي والطريق الذي يسلكه لتحقيق تلك الأهداف ويقوم الفرد - لتحقيق خطته للوصول للمستقبل الوظيفي الذي يريده - بالتنمية الذاتية لقدراته ومهاراته ، كما تقوم المنظمة بالتخطيط للتدريب والتنمية والترقية ، لمعاونة الفرد على تحقيق أهداف مستقبله الوظيفي ، بما يفيد ويفيد المنظمة .

٢/ فوائد تخطيط المستقبل الوظيفي :-

وذلك بتلبية احتياجات المنظمة من العمالة المطلوبة كما ونوعاً ، وتشجيع العاملين على التنمية الذاتية بما يتواءم مع احتياجات المنظمة وبما يؤدي الى رفع مستوى أداء العاملين في وظائفهم الحالية مع مراعاة اثاره الدافعية والانجاز لدى العاملين .

٣/ دور إدارة الموارد البشرية في تخطيط المسار الوظيفي : تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً هاماً في تخطيط المستقبل الوظيفي للعاملين بالمنظمة فلا يجب أن يترك تخطيط المستقبل الوظيفي وتنميته للفرد ، لما يترتب على ذلك من عدم التكامل بين متطلبات الفرد ومتطلبات المنظمة وظروفها .

٤/ نظام تخطيط المسار الوظيفي

حتى يحقق تخطيط المسار الوظيفي للفرد أهدافه في عمل التوافق بين احتياجات الفرد والمنظمة يمكن تناوله كنظام متكامل يتكون من مجموعة العناصر المترابطة التي تتفاعل معاً في ظل الظروف البيئية المحيطة .

٥/ مسؤولية تخطيط المستقبل الوظيفي :

قد يعتقد البعض ان مسؤولية المستقبل الوظيفي انما تقع على الفرد وحده ، وتوقف على رغباته وامكانياته والتي تختلف من فرد لاخر كما قد يعتقد البعض ان مسؤولية تخطيط المستقبل الوظيفي للعاملين انما تقع على ادارة الموارد البشرية فقط في ضوء تقديرها لاحتياجات وامكانيات وظروف الفرد والمنظمة والبيئة ، وبما يحقق التكامل مع خطط التدريب والتنمية والترقية .

٦/ منظومة التدريب

يمكن النظر الى التدريب كنظام له مدخلات وعمليات

التنظيمية التي تظهر في التطبيق ، والفهم الجيد للهيكل التنظيمي ، وتطبيق المبادئ التنظيمية . كما تؤكد الورقة على أهمية وجود مقاييس موحدة تكفل الموضوعية المطلوبة عند قياس فاعلية الهيكل التنظيمي في حالة الرغبة في إعادة التنظيم .

في ورقة عمل حول المسار الوظيفي بين النظرية والتطبيق إعداد عبد الوهاب سويلم مدير عام شئون العاملين بديوان عام محافظة المنوفية حيث طرح تساؤلات هامة

- ما هو ارتباط استراتيجية المسار الوظيفي باستراتيجية التعليم والتدريب ؟

- ما هي علاقة دور حياة الموظف المنطقية وتخطيط مساره الوظيفي ؟

- على من تقع مسؤولية تخطيط مسار الموظف الوظيفي ؟
- ما هو دور إدارة الموارد البشرية في مجال رسم استراتيجية المسار الوظيفي وتنفيذه ؟

- وطالب البحث بإعادة النظر في نظام الهياكل التنظيمية المتواجدة حالياً واستحداث وظائف جديدة لسرعة الترقى لتكون بمثابة حافز معنوي يسعى إليه الموظف وإعادة النظر في نسبة حافز الأثابة المقرر للعاملين بالمحليات ورفعة من ٢٥% الى ٥٠% على الأقل من وفورات الباب الأول الناتجة من الأجازات الخاصة والإجازات وإضافة فئة جديدة لحافز التميز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ ليكون على النحو التالي :-

٢٠٠ جنية للحصول على الدكتوراه ١٠٠ جنية للحصول على الماجستير و٧٥ جنية للحصول على دبلوم مدة الدراسة له سنتان في مجال عملة مثل دبلوم الإدارة المحلية وفتح المجال أمام حاملي دبلوم الإدارة المحلية لشغل الوظائف القيادية بالمحليات واعتباره شرطاً أفضلية من شروط شغل الوظيفة وإعادة فتح باب الدراسة لدبلوم الإدارة المحلية بنظام البعثات الداخلية للعاملين بالإدارة المحلية وأيضاً دبلوم الاقتصاد والمحاسبة بذات نظام البعثات الداخلية تشجيعاً للموظفين لتغيير مساراتهم الوظيفية من رأسية الى أفقية وإعادة النظر في نظام تقييم الأداء ليكون موضوعياً يعتمد على الكم والكيف في العمل وأساس الترقية للوظائف الأعلى والاهتمام بالتدريب ثم التدريب المتخصص في كافة المراحل الوظيفية على كافة المستويات .

وفي ورقة عمل عن إدارة الموارد البشرية ومتطلبات تخطيط المسار الوظيفي في القطاع الحكومي بعنوان منظومة التدريب وعلاقتها بتخطيط المسار الوظيفي

ومخرجات وتغذيته عكسيه من مرحلة المدخلات الى مرحلة المخرجات ، ويتفاعل النظام مع البيئة المحيطة داخل وخارج المنظمة .

٧/أنواع التدريب والتنمية

تتعدد أنواع التدريب والتنمية بالمنظمات ، ويمكن التمييز بين تلك الأنواع بتقسيمها حسب عدد من الاسس كالتالى :-

١- التدريب الفردي والجماعي .

٢- تدريب العاملين الجدد والقدامى والمديرين .

٣-التدريب داخل وخارج المنظمة .

وفي ورقة عمل حول المتغيرات المعاصرة وانعكاساتها على إدارة الموارد البشرية قدمها د. أحمد سيد مصطفى أستاذ الإدارة - جامعة بنها عرض لأهم التحديات التي تواجهها منظماتنا من حيث زيادة حدة المنافسة كنتيجة لما فرضته اتفاقيات الجات - تحت مظلة منظمة التجارة العالمية - من معايير لتحرير للتجارة العالمية في السلع والخدمات وانفتاح للأسواق. ناهيك عن اتفاقيات المشاركة مع الاتحاد الأوروبي وأن أسواقنا ستنتفتح مع تخفيض تدريجي للجمارك أمام المنتجات (السلع والخدمات) والاستثمارات الأجنبية . فهذه منافسة في أسواقنا . وعندما نسعى للبيع في الأسواق الأجنبية ستواجه منتجاتنا (سلعاً وخدمات) منافسة حامية هناك. وتحولت المواصفات القياسية المحلية إلى مواصفات لنظام جودة تحت مظلة الأيزو ٩٠٠٠/٢٠٠٠ سواء بالنسبة للمنظمات الصناعية أو الخدمية . وأصبح تقييم نظام الجودة يقوم على أساس عالمي بعد أن كان محلياً . وأصبح بلوغ الجودة أو التميز في الأداء مطلباً عالمياً ومحلياً ، ورهناً بإدارة فاعلة للمورد البشري أثمن أصول المنظمة . وبات العديد من المنظمات الحكومية يواجه منافسة القطاع الخاص بعد أن كان يحتكر الخدمة .

لذلك فإن خلق وتنمية القدرة التنافسية لمنظماتنا بات أمراً حتمياً . وظهرت تطبيقات الإدارة الإلكترونية فكشفت أهمية الكمبيوتر والإنترنت والإنترنت لدى عديد من مديرينا وموظفينا . وأصبح التنافس في السوق العالمية معتمداً على التقدم والإبداع التكنولوجي . وهذا الإبداع يقوم على العلم الذي هو معرفة Knowledgeo والمعرفة في مقول البشر . وأصبحت الاستراتيجيات التنافسية التي تتبناها المنظمات للاستحواذ على حصص سوقية متزايدة، تقوم على العقول الثرية لمديرين واختصاصيين وعاملين يحسن اختيارهم وتدريبهم وتحفيزهم ضمن فرق عمل محفزة ، ممكنة . وهكذا نرى أن سبيلنا للفاعلية والقدرة التنافسية لا ولن يتحقق إلا بالاهتمام بإدارة فاعلة للمورد البشري . وأنه من الضروري النظر للموارد البشرية كإسماة بشري استثماري . كما يتعين النظر لإدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي في تصميم أهداف واستراتيجيات وسياسات المنظمة .

انعكاسات المتغيرات المعاصرة على إدارة الموارد البشرية

انعكست المتغيرات المعاصرة على وظيفة إدارة الموارد البشرية في الدول والمنظمات العصرية ، ويشترك في ذلك المنظمات العامة والخاصة في دول الغرب وفي شرق آسيا .

وهذه أهم التحولات التي وقعت هناك ، ونأمل أن تقع هنا :

١ - التحول من مفهوم إدارة الأفراد إلى " إدارة الموارد البشرية " ٢ - التحول من إدارة العاملين كأفراد إلى إدارة العاملين كإسماة .

٣ - التحول من الدور التنفيذي لإدارة الأفراد إلى الدور الاستشاري التصميمي والتنفيذي .

٤ - التحول من الدور التقليدي لإدارة الأفراد إلى الدور الاستراتيجي للموارد البشرية .

٥ - التحول من " إدارة الأفراد " كجزيرة منعزلة إلى إدارة الموارد البشرية كفريق ضمن فرق عمل متكاملة .

٦ - التحول من الأداء التنفيذي للمهام التقليدية لشئون

العاملين إلى إدارة الموارد البشرية لتعزيز الميزة التنافسية .

٧ - التحول من تخطيط عشوائي للقوى العاملة إلى خرائط الإحلال .

٨ - التحول من الإدارة التقليدية لشئون العاملين إلى إدارة الموارد البشرية تحت مظلة إدارة الجودة الشاملة .

٩ - التحول من الإدارة التقليدية لشئون العاملين إلى الإدارة بالعايرة .

١٠ - التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة بالتحسين المستمر .

١١ - التحول من الإدارة التقليدية بالأجل القصير إلى التكامل مع دورة حياة المنظمة

١٢ - التحول من الاستخدام التقليدي للعاملين في وظائف ثابتة أو عشوائية إلى تخطيط المسار الوظيفي .

١٣ - التحول من التدريب العشوائي إلى التدريب المخطط .

وفي ورقة عمل نحو منظمة حكومية تقوم على المعرفة المستمرة كمدخل لإدارة الموارد البشرية ، للارتقاء بمستوى الفعالية التنظيمية لهذه المنظمات إعداد د. فاروق حلمي محمد منصور رئيس الإدارة المركزية للبحوث " الأسبق " بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أنه ، على الرغم من أن المنظمات الحكومية تعيش - حالياً - تحديات ومتغيرات متسارعة مصاحبة القرن الحادي والعشرين ، وأن هذه التحديات والمتغيرات باتت تفرض أن يتوافر في العاملين بهذه المنظمات وعلى مختلف مستوياتهم الوظيفية عدداً من المعارف والمهارات والقدرات ؛ إلا أن التقسيمات التنظيمية المنوط بها إدارة العنصر البشري في المنظمات الحكومية - مركزي ولا مركزي - مازالت غير قادرة على توفير تلك المعارف والمهارات والقدرات لهؤلاء العاملين ، وذلك لأسباب ذاتية وأخرى غير ذاتية ، من أهمها :

غياب الفلسفة أو الرؤية الإستراتيجية العامة التي تحدد بوضوح ما يجب أن يكون عليه العنصر البشري العامل في المنظمات الحكومية مستقبلاً ، تكون الأساس الاستراتيجي عند صياغة الخطط والبرامج لكل عملية من عمليات إدارة هذا العنصر على المستويين المركزي واللامركزي .

افتقار التقسيمات التنظيمية المنوط بها إدارة العنصر البشري في المنظمات الحكومية - مركزي ولا مركزي - لمفاهيم وأساليب إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة ، التي تعتبر العنصر البشري العامل في هذه المنظمات مورداً استثمارياً - investment-resource يمكن أن يحقق للمنظمة التي يعمل فيها إذا ما

وضعت الاستراتيجيات والخطط المناسبة لإدارة عملياته ؛ وأنه ليس مجرد عامل من عوامل الإنتاج أو الخدمات !!

أكدت الورقة على أن المنظمات الحكومية لن يتحقق لها الدور الحيوي والهام في المرحلة القادمة الهادفة إلى تحقيق المستقبل - دور إدارة التنمية في الدولة - ما لم يتوافر للعاملين في هذه المنظمات على مختلف مستوياتهم الوظيفية المعارف والمهارات والقدرات التي تمكنهم من تحديات القرن والتعايش مع متطلبات الحكومة الإلكترونية والتي تعتبر مهارات تكنولوجية المعلومات والاتصالات إحدى مقوماتها الأساسية ، وعند ذلك فقط، يشعر العاملون في هذه المنظمات أنهم يعملون في عالمهم الحقيقي - يعيشون اتجاهات المجتمع ومتغيراته وطموحاته والقيم التي تسوده ، وأنهم أعضاء فاعلون فيه !!

وفي بحث عن نظم وتكنولوجيا معلومات الموارد البشرية.. منظور استراتيجي معاصر مقدم من منى عبد الرحيم سالم أخصائي أول حاسب آلي - وزارة التربية والتعليم

رأت ضرورة زيادة تركيز المنظمات على الاستخدامات الاستراتيجية لنظم معلومات الموارد البشرية، على أن تتكامل نظم المعلومات الإستراتيجية مع التغيرات الهيكلية في المنظمة حتى يمكن أن تقدم ميزة استراتيجية لهذه المنظمات.

سرعة تعميم النظام الآلي لمعلومات الموارد البشرية بدلاً من النظام اليدوي لمعالجة البيانات واستغلال المدى الواسع والمرن لتطبيقاته، مع زيادة درجة الوعي بأهمية نظم المعلومات في عملية اتخاذ القرارات والتخطيط والرقابة وغيرها وذلك حتى يتمكن أفراد إدارة الموارد البشرية من التركيز بصورة أكثر فعالية على التوجه الاستراتيجي للمنظمة بدلاً من المهام الروتينية ومشاكل البيانات.

العمل على التنسيق بين الإدارات الأخرى وإدارة الموارد البشرية لتزويدها بالمعلومات والبيانات الدقيقة، وكذلك للتأكد من ارتباط جهود إدارة الموارد البشرية بالأهداف العامة للمنظمة وبما يضمن اشتراك إدارة الموارد البشرية في عملية اتخاذ ودعم مختلف القرارات الاستراتيجية بها.

تأسيس نظم معلومات موارد بشرية وإدارية خاصة بكل مؤسسة، تطوير النماذج والتقارير المتعلقة بمشكلات الموارد البشرية لتصبح صالحة للاستخدام الآلي عند تعميم استخدام النظام الآلي لمعلومات الموارد البشرية.

على المنظمات أن تعتمد على بيئة الأعمال والعملاء كقوة دافعة تقود الابتكار، وليس على تكنولوجيا المعلومات فقط. وأن تتعلم من تجارب الفشل التي تتعرض لها المنظمات التي تستخدم أحدث نظم وتكنولوجيا المعلومات عندما تركز على أن تتبنى باستمرار تكنولوجيا أفضل في حين تكون لها رؤية أعمال سيئة.

تحسين أوضاع المختصين في مجال المعلومات عن طريق وضع نظم خاصة بالأجر والحافز ارتباطاً بطبيعة التخصص وأهمية ومجال عملهم.

وطالب بحث بعنوان الوظائف المغلقة المشكلة والحل دراسة تطبيقية لمديريات الخدمات بالمحافظات إعداد د. إيمان زكى ومتى سعد خليل وناهد عربوس وأ. محمد عبد المحسن - وطالب بوضع نظام لتخطيط وتنمية المسار الوظيفي للعاملين بمديريات الخدمات بالإدارة المحلية يهدف إلى إعداد الكوادر والمهارات الإدارية المؤهلة والمدرّبة جيداً وذلك من خلال تركيز سياسات إدارة الموارد البشرية على التطوير المستمر للعاملين بالإدارة المحلية.

تعديل جداول وظائف مديريات الخدمات بالمحافظات وذلك باستحداث وظائف تكرارية بمجموعة الإدارة العليا من الدرجة العالية والممتازة بمسمى "مستشار أ"، "مستشار ب" وذلك استكمالاً للتدرج الوظيفي للوظائف التخصصية بمديريات الخدمات.

تفعيل تطبيق القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ بشأن شغل الوظائف القيادية وذلك بإتباع أساس الاختيار للحصول على أفضل الكفاءات دون التقيد بالاقدمية المطلقة، وذلك لإتاحة الفرصة للعاملين بالوظائف المغلقة على مستوى الوحدة للتقدم لشغل وظائف قيادية في جهات أخرى.

وضع استراتيجية تدعم التنمية الذاتية والتدريب للعاملين بمديريات الخدمات من خلال إتاحة البرامج التدريبية المتقدمة وربط التدريب بالمسار الوظيفي وأخذ التنمية الذاتية في الاعتبار عند الترقية وتقييم الأداء والتحفيز.

تعديل القوانين والتشريعات المنظمة للعمل بوحدات الإدارة المحلية لتحقيق قدر أكبر من اللامركزية وذلك بنقل أو إعادة تفويض الاختصاصات والصلاحيات من الوحدات المركزية إلى الإدارة المحلية بما يؤدي إلى تحقيق قدر أكبر من الاستقلالية للمحليات.

وفي ورقة عمل من إعداد محمود محمد عميرة وكيل وزارة التربية والتعليم بدمياط ملخص للرؤية الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية أكد فيها على أن كفاءة المؤسسات تعتمد في المقام الأول على كفاءة العنصر البشري ونجاح المؤسسات يعتمد على إيجاد أفضل العناصر البشرية حتى تتمكن المؤسسة من ضبط الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

وتعنى إدارة الموارد البشرية باختيار الموظفين الأكفأ للعمل في الشركة وأيضاً بالحفاظ على الموظفين الموجودين من خلال وضع البرامج والأنظمة التي تنظم العلاقة بين الشركة والموظفين وتستهدف الحصول على أفضل أداء وان الإدارة التي تؤمن بأن الأفراد العاملين في مختلف المستويات أو نشاطات المؤسسة هي أهم الموارد ومن واجبها أن تعمل على تزويدهم بكافة الوسائل التي تمكنهم من القيام بأعمالهم لما فيه مصلحتهم ومصلحتهم وأن تراقبهم وتسهر عليهم باستمرار لضمان نجاحهم ونجاح العامة.

وان إدارة الموارد البشرية تواجه ثلاثة تحديات التحدي الأول : توظيف وإدارة الموظف الجيد في الوقت والتكلفة المناسبة

الحل : وضع برنامج التوظيف الجيد . يوفر لك برنامج التوظيف الجيد الوقت والمال المهديين بلا كفاءة في عملية التوظيف .

التحدي الثاني : الاحتفاظ بالمستوى الجيد من التركيز على المهام لدى الموظفين

الحل : لن يتحقق التركيز الجيد للموظفين على المهام ما لم يتوفر لهم الفهم الجيد لما تتوقعه الشركة منهم . ولابد من تخصيص الوقت لتوضيح دور كل موظف . وهناك أدوات تساعد على القيام بذلك :

١ - يمكنك إعداد مخطط "من يقوم بماذا" الذي يمكن الموظفين من ملائمة أدائهم مع متطلبات عمل الفريق.

٢ - قم بإعداد التوصيف الوظيفي الذي يعطي للموظفين الفرصة في تحدي أهدافهم القريبة المدى. كما يعطي إدارة الشركة الفرصة لتعريف التوقعات الخاصة بكل موظف وبالتالي تتوفر الفرصة لكل من الموظف والمدير لمراجعة ما يقومون به على ما يتوقع منهم.

التحدي الثالث : التواصل غير مكتمل لأن قواعد التواصل ليست واضحة

الحل : خلق بيئة العمل المفتوحة والتي يشيع فيها الصدق ويسهل بذلك التواصل التام داخلها . يمكنك الاعتماد على الخطوات التالية :

لعرف قواعد التواصل لديك وهذه نقطة هامة جداً انشئ عملية مراجعة مستمرة وتأكد من التساوي في المسؤوليات لدى الموظفين والمديرين على حد سواء.

وفي بحث حول دور تقييم الأداء الفعال في تنمية المسار الوظيفي " نموذج مقترح لنظام تقييم الأداء إعداد : د . عبدالله محمد أسعد حيث أكد على أن المنظمات تواجه مشكلة التوفيق بين إحتياجات الأفراد ومتطلبات المنظمات من خلال برامج تخطيط المسار الوظيفي ، والتي يمكن النظر إليها باعتبارها مدخلاً نظامياً متكاملًا لإدارة وتنمية القوى البشرية .

وان هناك مشكلة حول التعرف على الآليات التي تستخدمها الإدارة في المنظمات بالجهاز الحكومي للتعرف على التفضيلات الشخصية للقيم والإتجاهات المرغوبة من الأفراد نحو الوظائف والأعمال ، وكذلك ما يوفره النظام الحالي لتقييم أداء العاملين من معلومات تتعلق بالمستوى الضعيف للمعارف والمهارات والقدرات والسلوكيات لشاغلي الوظائف ، وذلك باعتبار هذه المعلومات من المقومات والركائز الأساسية لنجاح برامج تخطيط وتنمية المسار الوظيفي .

ومن هنا يجب التعرف على التفضيلات الشخصية للقيم والإتجاهات نحو الوظائف وذلك لما لها من أهمية في برامج تخطيط وتنمية المسار الوظيفي . وقد عرضت الدراسة لمجموعة من القيم والإتجاهات التي يرغبها الأفراد في الوظائف ، ويوضح هذا المحور أن منظمات الجهاز الحكومي لا توفر من الآليات ما يمكن من إستكشاف التفضيلات الشخصية للأفراد من قيم وإتجاهات

وطالبت الدراسة بضرورة توفير الآليات التي تساعد على إكتشاف التفضيلات الشخصية للقيم وإتجاهات الأفراد نحو الوظائف

والأعمال ، والتي تساهم في التخطيط الفعال للمسارات الوظيفية ومراجعة مكونات ومحتوى معظم الوظائف بالجهاز الحكومي ، وإعادة هيكليتها بحيث تتيح قدرا من التنوع يساعد على إبراز المستويات الفعلية لما يتمتع به الأفراد من مهارات وقدرات وتصميم نظام جديد لتقييم أداء العاملين لا يرتبط بأية مكاسب مادية أو وظيفية ، يركز على القياس الصحيح للمستوى الفعلي لمعارف ومهارات وقدرات وسلوكيات العاملين بما تعكس بشكل إيجابي على التخطيط الفعال للمسارات الوظيفية ودعم وحدات إدارة الموارد البشرية بالأعداد والتخصصات التي تمكنها من الإضطلاع بمسؤولياتها بصورة فعالة .

وفي ورقة عمل عن تخطيط وتنمية المستقبل الوظيفي (الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة) أعداد فريق عمل ضم كل الأساتذة ، ليلى ناصف رئيس قطاع التدريب سابقا ، هاجر فضل الله مدير عام بالإدارة المركزية للتنظيم والترتيب وموازنة وظائف الهيئات العامة ، حنان عبد القادر مدرب ثان بمركز أعداد القادة حيث أكدت ورقة العمل على زيادة فعالية الهيكل التنظيمي والوظيفي بالجهاز وذلك من خلال ، -

- دمج بعض الأنشطة المتكاملة كالإدارة المركزية لشئون مديريات التنظيم والإدارة مع الإدارة المركزية لشئون وحدات التنظيم والإدارة في تقسيم واحد يسمى الإدارة المركزية لشئون مديريات ووحدات التنظيم والإدارة ، وكذا دمج الإدارة العامة للتخطيط مع الإدارة العامة للمتابعة بالجهاز في تقسيم واحد يسمى الإدارة العامة للتخطيط ومتابعة الخطة .

- ان يتم تطبيق المفهوم الحديث لإدارة الموارد البشرية باستحداث تقسيم تنظيمي لإدارة الموارد البشرية بالجهاز يضم كل من نشاط التنظيم والإدارة وشئون العاملين نظرا لتكامل عملهما .

- فصل بعض الوظائف عن المجموعة النوعية لوظائف التنمية الإدارية في مجموعات نوعية مستقلة أكثر تناسبا مع أعمال هذه الوظائف ومنها المجموعة النوعية لوظائف الإحصاء والرياضيات والحاسبات الالكترونية ، ومجموعة نوعية لوظائف التمويل والمحاسبة والمجموعة النوعية لوظائف الشئون القانونية .

- إعادة النظر في بطاقات وصف الوظائف في كافة المستويات الإدارية لتطويرها بما يتناسب مع المتغيرات العالمية والمحلية ، بحيث تتضمن معايير كمية للأداء الوظيفي مع إيجاد فوارق ملموسة في الواجبات والمسؤوليات لكل مستوى وظيفي ومراعاة ان تكون شروط شغل الوظائف متضمنة المزايا والعناصر التي تعطى الأفضلية لشغل الوظائف كالتدريب اللازم للوظيفة ، وإجادة اللغة الانجليزية ، والحاسب الآلي .

- استكمال التدرج الوظيفي لبعض الوظائف الواردة بالجهاز حتى أعلى مستوى مثال ذلك وظائف مجموعات الهندسة والطب وذلك باستحداث وظيفة كبير بدرجة مدير عام لكافة نوعيات الأعمال المدرجة بها .

- تحديث معدلات الأداء والمقررات الوظيفية بكل قطاع أو إدارة مركزية بما يتواءم وتطور العمل بالجهاز .

- تمويل الوظائف الهامة ، مثل وظائف الإدارات العامة للمكاتب الفنية بالقطاعات ، ووظائف الإدارة المركزية للموارد البشرية والشفافية ، ومجموعتي عمل تفتيش وشكاوى ٠٠ الخ ولتحقيق ذلك يمكن الاستفادة من الوفر الناتج من الوظائف لدمج بعض الأنشطة المتكاملة .

- استصدار قرارات من السلطة المختصة لتسكين العمالة بكل قطاع وإدارة مركزية وبحيث تصبح تلك القرارات أساس أعداد استمارة موازنة وظائف الجهاز .

- اتخاذ إجراءات شغل الوظائف الخالية بموازنة الجهاز وخاصة وظائف الدرجة الثالثة بالمجموعات النوعية التخصصية في ضوء احتياجات العمل بالقطاعات والإدارات المركزية المختلفة سواء بالإعلان عن شغلها في حالة سماح القواعد والتعليمات بذلك أو

عن طريق النقل من الوحدات الإدارية الأخرى .

- تفعيل دور مستشار (أ) ، مستشار (ب) ، كبير باحثين بالجهاز بحيث يتم الاستفادة من خبراتهم في أعداد الأبحاث والدراسات اللازمة لتطوير الأداء وحل المشكلات .

- تطوير النظم المعتمدة للتحفيز وتقييم الأداء بحيث يتم الربط بين نسبة الحافز ومعدل أداء كل فرد وحجم الانجاز الفعلي ، الأمر الذي يستتبع معه تحديد معدلات أداء العاملين ويمكن الاسترشاد في ذلك بقرار رئيس الجهاز رقم ٩ لسنة ١٩٨٤ بشأن نظام الحوافز للعاملين بالجهاز .

- تطبيق القواعد والأجراءات الواردة بكتاب دورى الجهاز رقم ٨ لسنة ١٩٩٢ بشأن قواعد وأجراءات وضع واعتماد بيانات وتقارير كفاية أداء العاملين المدنيين بالدولة .

- تحديث أدلة العمل بكل إدارة مركزية لتكون دليل لكل باحث ومدير عند ممارسة أعمالهم .

- تحفيزا للعاملين على التنمية الذاتية يقترح ان يتضمن قانون الوظيفة العامة الجديد نصا بتخفيض المدة البيئية المحددة للترقية الى وظيفة أعلى في حالة الحصول على الماجستير أو الدكتوراه طالما كان في مجال نشاط الوحدة أو في مجال الوظيفة التي يشغلها العامل .

- إعداد نظام للمسار الوظيفي للعاملين بالجهاز يحدد فيه تتابع الوظائف التي يتولى مسؤولياتها العامل خلال حياته الوظيفية رأسيا وافقيا .

- التأكيد على ربط المسار الوظيفي بنظام للتدريب يتضمن سلسلة من البرامج التدريبية التخصصية والإدارية والقيادية التي يجب ان يجتازها الموظف بنجاح حتى يستطيع التحرك داخل المسار الوظيفي .

- يقوم نظام التدريب المقترح على الأسس التالية :-

- يتم تدريب جميع العاملين بمجموعة وظائف التنمية الإدارية " المجموعة الحاكمة في الجهاز "

- عند ترشيح أحد العاملين للنقل من إدارة مركزية الى إدارة مركزية أخرى وفقا للمسار الوظيفي فإنه يلحق بالبرنامج التدريبي لتخصصي المناسب للوظيفة المنقول اليها .

- تعد بطاقة تدريبية لكل موظف يسجل فيها كافة البرامج التدريبية التي اجتازها وعدد الساعات الخاصة به والجهة التي تم التدريب فيها .

- يتم التدريب بالطرق التالية :-

- برامج منفذة من خلال الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة " مركز أعداد القادة " أو التنظيم والإدارة أو بأي مركز معتمد .

- التدريب أثناء العمل من قبل الرؤساء المباشرين لأقسامهم الخبرة العملية في تطبيق المفاهيم المختلفة .

- التنمية الذاتية (تعليم أو تدريب مباشر بالجامعات أو مراكز تدريب معتمدة ، تعليم أو تدريب من خلال الوسائط الالكترونية) وشبكة الانترنت ، وفي هذه الحالة يتم تقييم البرنامج الذي حصل عليه الموظف حيث انه لابد ان يكون له صلة مباشرة بأعمال الوظيفة التي يمارسها أو المرشح لشغلها مستقبلا .

- المنح الخارجية سواء أكانت بعثة دراسية أو تدريبية أو مؤتمر أو زيارات ميدانية أو غير ذلك على ان يلتزم من يتم ايضاده في أي منحة خارجية بتقديم تقرير يتضمن ملخصا عن مضمون المنحة ، والتجارب والخبرات المكتسبة ومجالات التطوير التي يمكن ادخالها على العمل .

- كمرحلة انتقالية يتم عقد برامج مكثفة لتقديم العاملين وفقا للمستوى الإداري ، كما يمكن اعتبار الخبرة المكتسبة من العمل كالتدريب المعتمد يتم حسابه للمرشحين لشغل الوظائف القيادية ، وفي هذه الحالة يمكن عقد مجموعة من المختبرات الإدارية والسلوكية لقياس المعارف والمهارات التي اكتسبها من الخبرة العملية على ان يتم ذلك من خلال لجنة محايدة تضم خبراء في علوم الإدارة والسلوكيات .

- ولتجاح النظام لابد من الالتزام بالمبادئ التالية :-
 - المصداقية: بان يطبق النظام على الجميع بعدالة .
 - الشفافية: يكون النظام واضح ومعلوم ومتاح للجميع للاطلاع عليه بكل سهولة.
 - الشمول : يشمل النظام كافة العاملين في كافة المجموعات الوظيفية والمستويات الادارية .
 - التطوير المستمر: حتى يتلاءم النظام دائما مع اى متغيرات جديدة .
 - المشاركة : ضرورة مشاركة العاملين في الاعداد للنظام وتطويره بالإضافة الى الخبراء في مجال العلوم الادارية والسلوكية .
 - ضرورة تشكيل لجنة برئاسة رئيس الادارة المركزية لشئون الامانة العامة او رئيس الادارة المركزية لشئون مكتب رئيس الجهاز ومشاركة كل من :-
 - مدير عام التنظيم والادارة ، مدير عام شئون العاملين ، مدير عام عن كل قطاع او كل ادارة مركزية لا تتبع قطاع معين كالرئاسة والبحوث .. الخ وتكون مهمة هذه اللجنة :
 - وضع الاجراءات التنفيذية الخاصة بخريطة المسار الوظيفي للعاملين بالجهاز .
 - تقديم المقترحات الخاصة بالتنقلات الافقية (التدوير) للعاملين من ادارة مركزية الى اخرى وكذلك التنقلات الرأسية للعاملين بالجهاز .
 - المراجعة الدائمة للمقررات الوظيفية ومعدلات الاداء لمختلف العاملين وكذلك بطاقات وصف الوظائف لتحديثها .
 - المقترحات بشأن من سيتم احالته للمعاش وكيفية الاستفادة من خبراتهم .
 - وضع خريطة للمسار الوظيفي وما يلزم من برامج تدريبية لباقي المجموعات النوعية (الطب، الهندسة ... الخ) .
 على ان تقوم اللجنة بوضع تقرير ربع سنوى عن انجازاتها ولها ان تشكل بعض اللجان الفرعية المساندة لعملها .
 ١٥/٢ اتاحة قاعدة البيانات المعدة عن العاملين والهيكل التنظيمي والوظيفي الخاص بالجهاز لكافة العاملين بوجه عام ولشاغلي وظائف الادارة العليا بوجه خاص مع ضرورة اضافة خريطة المسار والبرامج التدريبية المصاحبة لكل وظيفة بتلك القاعدة .
 ١٦/٢ ضرورة انشاء مراكز تقييم للاداء تحت اشراف الجهاز المركزى للتنظيم والادارة لتكون مهمتها تقييم اداء المرشحين لشغل الوظائف القيادية من خلال مختبرات واختبارات فى علوم الادارة والسلوكيات .
وفي ورقة عمل حول التخطيط وأثره في إدارة العنصر البشرى بوزارة الداخلية اعداد اللواء عادل عبد الحميد أشار إلى أن إدارة الموارد البشرية أحد أهم عناصر عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتواجه إدارة الموارد البشرية - شأنها شأن عناصر العملية التنموية الأخرى - تحديات كثيرة مع دخول الألفية الثالثة والاتجاه السريع نحو آفاق العولمة الرحبة. والتوقعات التي ينتظرها خبراء إدارة الموارد البشرية ومن هذه التحديات :
 ١- عولمة الأسواق المحلية والوطنية وتقنيات الاتصالات وعولمة المعلومات .
 ٢- بروز اتجاهات تنظيمية جديدة في منظمات الأعمال والخدمات المغيرة للأنماط التنظيمية التقليدية شكلاً ومضموناً ووظيفياً .
 ٣- التغيرات الديموغرافية التي تتميز بانفجارات سكانية، وتداخل الثقافات والنظم الاجتماعية، مما يعني تغيراً كبيراً في أشكال العاملين والفرص الوظيفية والقيادية المتاحة، وأخلاقيات العمل .
 ٤- التغيرات في نظرة المديرين والقياديين نحو العوامل المؤثرة في تحقيق الفاعلية بحيث أصبح الاتجاه الواضح والسائد يرجح أهمية العنصر البشرى من بين العناصر الأخرى .
 ٥- بروز بيئات إدارية وتنظيمية تتسم بسرعة التغير والتحول، وعدم الاعتماد على شكل واحد من التنظيم، وتعتمد على العمل بذكاء أكبر لا بجهد أكثر.

٦- مطالبة المديرين العاملين في التدريب وإدارة الموارد البشرية بالعمل على إيجاد نظام يوفر تعايشاً وتكاملاً بين التقنية والإنسان في منظمات العمل الحديثة.
 ٧- التركيز على الإبداع والسرعة والكفاءة والفاعلية الفردية في منظمات عمل تدار عن طريق مجموعات وفرق العمل .

توصيات المؤتمر

١. صياغة رؤية إستراتيجية واضحة ومحددة لما يجب أن يكون عليه العنصر البشرى العامل فى المنظمات الحكومية مستقبلاً ، وبحيث تمثل هذه الرؤية أساساً إستراتيجياً لجميع عمليات ووظائف إدارة الموارد البشرية فى هذه المنظمات .
 ٢. قيام كل تقسيم تنظيمى منوط به إدارة العنصر البشرى بالمنظمة الحكومية بوضع إستراتيجية (خطة عامة) عن إدارة عمليات ووظائف إدارة الموارد البشرية بشكل متكامل فى ضوء الرؤية الإستراتيجية العامة، وبحيث تكون جزءاً لا يتجزأ من الخطة العامة للمنظمة
 ٣. التغيير الهيكلى للتقسيمات التنظيمية المنوط بها إدارة العنصر البشرى فى المنظمات الحكومية بما يعكس أنشطة ووظائف إدارة الموارد البشرية وفقاً للمفاهيم المعاصرة ، مع التأكيد على العناصر التالية :-
 أ. التخصص والتطور المعرفى فى مجالات عمليات وأنشطة إدارة الموارد البشرية كمطلب رئيسى لشغل وظائفها .
 ب. تضمين بطاقات وصف وظائف إدارة الموارد البشرية بالواجبات والمسؤوليات التى يجب أن يقوم بها شاغل كلا منها ومتطلبات شغلها .
 ج. نشاط خاص لبحوث ودراسات الموارد البشرية العاملة فى المنظمة بهدف تطويرها والارتقاء المستمر لكفاءتها .
 د. الإدارة التكنولوجية لتحسين الكفاءة التشغيلية لجميع عمليات وأنشطة إدارة الموارد البشرية .
 ٤. قيام التقسيم التنظيمى المنوط به إدارة العنصر البشرى بالمنظمة الحكومية بإعداد نظام المسار الوظيفى وجداول إحلال للعاملين بها على مختلف مستوياتهم الوظيفية ، وربط ذلك بالبرامج التدريبية التخصصية والإدارية والقيادية التى يجب أن يجتازها العامل بنجاح ، ومتابعة ومراجعة ذلك بصورة مستمرة بما يحقق المرونة والتكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية التى تعيشها المنظمة .
 ٥. تميم معايير وضوابط جودة أداء العنصر البشرى فى المنظمات الحكومية ، فى ضوء المعايير المتفق عليها دولياً ، بحيث يمنح جائزة للأداء المتميز على أساس مدى توافر تلك المعايير فى العنصر البشرى وذلك تحقيقاً للميزة التنافسية بين المنظمات من حيث المحاور الأربعة الدولية (الكفاءة ، الجودة ، الإبداع ، رضا العميل) .
 ٦. تطوير البرامج التدريبية التى تقدم للعاملين فى المنظمات الحكومية على مختلف مستوياتهم بحيث تتضمن الاتجاهات المعاصرة فى إدارة الموارد البشرية مثل : إدارة المعرفة ، إدارة رأس المال الفكرى ، الحكومة الإلكترونية ، إدارة الأداء .
 ٧. تصميم نظام جديد لتقييم أداء العاملين يركز على القياس الصحيح للمستوى الفعلى لمعارف ومهارات وقدرات وسلوكيات العاملين بما ينعكس بشكل إيجابى على تحقيق الأهداف التنظيمية للمنظمة بكفاءة وفاعلية .
 ٨. أهمية تبنى كليات الهندسة والحاسب الآلى برزنامجاً عن معارف وتخصصات الحكومة الإلكترونية ضمن البرامج التى تقدمها فى الدراسات العليا لتخرج كوادر متخصصة فى مجالات وأنشطة الحكومة الإلكترونية .
 ٩. إمكانية الاستفادة من التجربة الرائدة لمصلحة الضرائب المصرية كقياس مرجعى عند صياغة إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية فى مختلف عملياتها ووظائفها بالمنظمات الحكومية .



بنك فيصل الإسلامي لمصر

رائد العمل المصرفي الإسلامي



الباب الشرعي
للمعاملات المصرفية



٦٠٠ ألف ساعة عمل لاعادة هيكلة الجهاز الادارى خطتنا القادمة ربط مديريات التنظيم والادارة بالجهاز

نتوقف على مشكلة او خلاف واحد على الراي لاننا نعمل ونظرنا على مصلحة الوطن والمواطن ولدينا طموحات اكثر كما اننا نعمل مع وزارة التنمية الادارية في موضوعات اخرى .

اعادة الهيكلة

واكد د . النحاس علياننا نهدف الى تطوير الجهاز الاداري وتحقيق الاستخدام الأمثل للقوى العاملة . وأشار رئيس الجهاز انه تم توقيع بروتوكول تعاون مشترك بين الجهاز ووزارة الاتصالات لتطوير البنية التكنولوجية للجهاز وانشاء نظام معلومات يخدم مشروع اعادة هيكلة الجهاز الاداري وقد تم بناء نظام معلومات الهياكل التنظيمية والوظائف للجهاز الاداري للدولة كما تم بناء قاعدة بيانات تفصيلية لما يقرب من ٦٦٩ هيكل تنظيمي تشمل ٦٣,٤ الف تقسيم تنظيمي و ١٢٦٨ الف وظيفة بالوحدات الادارية وتقوم كل وحدة ادارية بتسجيل مهامها والاختصاصات العامة وجداول الوظائف وبطاقات الوصف للوظائف والمقررات الوظيفية اللازمة لحساب

وصف والان اختصرناها الى ٤٠٠ الف فقط يمكن تعديله وتطويره من خلال وجوده على الكمبيوتر ونحن تعاملنا مع وزارة الاتصالات خلال هذه الفترة ولم

لا استغناء عن

أى موظف بالدولة



في احتفالية رأسها الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وحضرها الدكتور طارق كامل وزير الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والدكتور أحمد درويش وزير الدولة للتنمية الإدارية وعدد كبير من مسئولى وزارة الاتصالات وبعض مسئولى شركة ميكروسوفت والقيادات والعاملين بالجهاز بمناسبة انتهاء المرحلة الأولى من مشروع البنية التكنولوجية للجهاز الإداري للدولة . استهل الدكتور صفوت النحاس الحفل بكلمة قال فيها انه ليوم مشهود في الجهاز ان نحتفل بانتهاء مشروع اعادة هيكلة الجهاز الاداري والانتهاه منه كما تم الاتفاق عليه مع رئيس الوزراء لقد مرت ثلاث سنوات من العمل ولدينا ٤٥٠ الف ساعة عمل بشكل مباشر و ١٥٠ الف ساعة عمل بشكل غير مباشر داخل المشروع بدراسة الهيكل التنظيمي ودور كل وظيفة والمهام التى تقوم بها والوقت الذي تستغرقه كل مهمة وكم موظف تحتاج كما راجعنا بطاقات الوصف للوظائف وكان عندنا ٤٦٠ الف بطاقة

الوظائف والدرجات الوظيفية . دعم اتخاذ القرار

كيف يمكن الاستفادة من التقارير والاحصائيات والمؤشرات التي يمكن استخراجها من هذا النظام خاصة انها ذات حجم كبير حيث اصبح لدينا آلية لتحديد العجز والفائض من العمالة على مستوى قطاع معين بدرجة معينة وبمستوى معين وتطور اعداد الوظائف حسب النوع والقطاع ونحن يمكن ان نقدم هذا النموذج للدول العربية للاستفادة منها

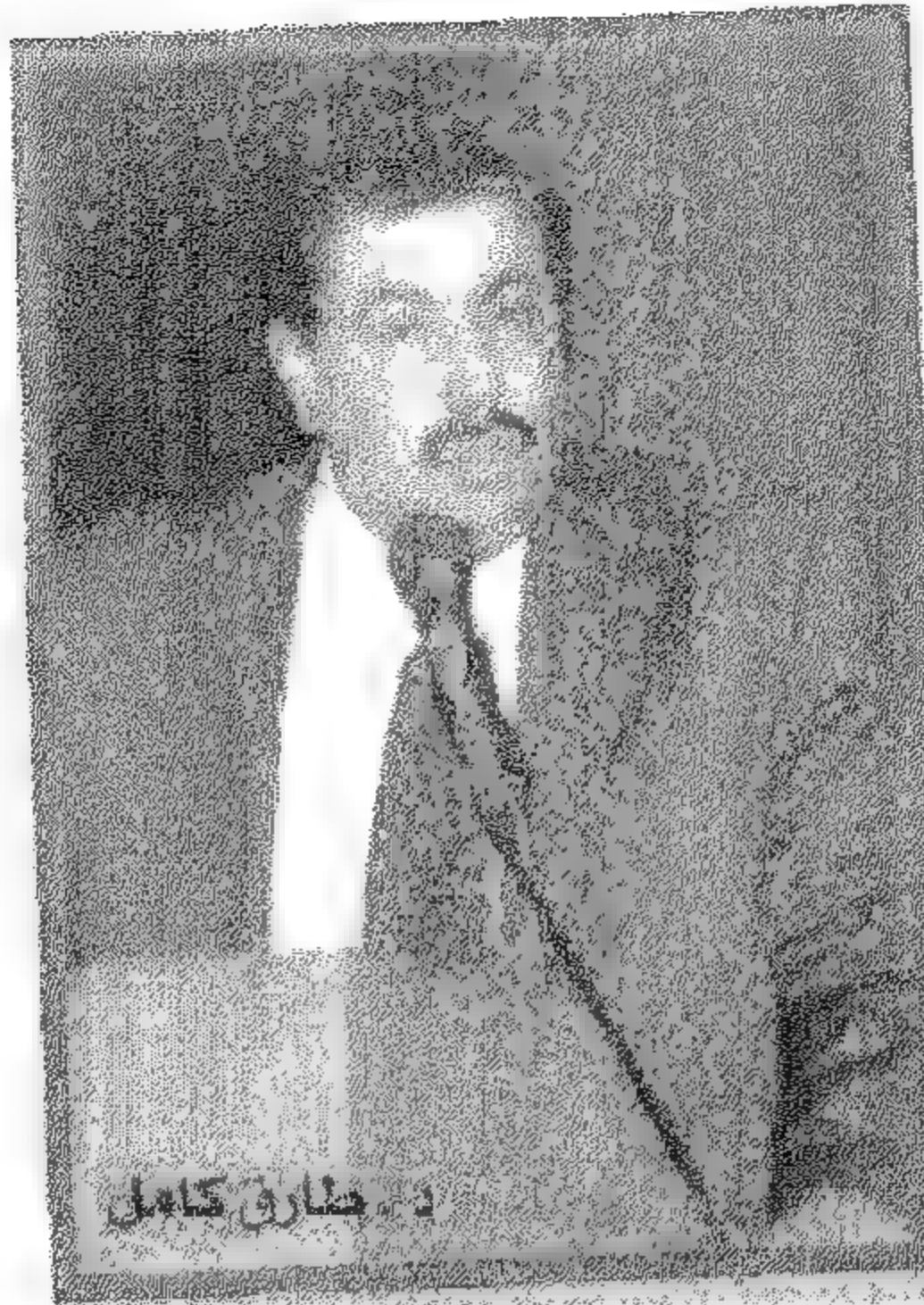
عصر تجمع المعرفة

وأشار د. طارق كامل في كلمته :

اننا نحتفل اليوم بانتهاء المرحلة الأولى لتحديث البنية التكنولوجية والمعلوماتية ومن خلال هذا المشروع والخبرات التي تم بناءها نستطيع تسويق هذه الخبرات الى الدول المجاورة واشاد وزير الاتصالات الى سرعة استجابة العاملين بالجهاز لعمليات التطوير بمستوى متميز وكان هناك قناعة على مستوى القيادات بعمليات التطوير والتوسع والميكنة والنظم الجديدة سوف تفرض رفع مستوى العمل وهيكله الجهاز الاداري

نحن في عصر مجتمع المعرفة والمعلومات وتطور الاستخدام وهذا لا يمكن ان يتأتى الا من خلال تطوير الحكومة الالكترونية التي تساعد في تطوير الخدمات واننا نتطلع الى المزيد في الفترة القادمة لتحديث البنية التكنولوجية وربطها بالقطاعات المختلفة في المحليات حيث يمثل ذلك اضافة لمصر التي نعمل من اجلها ضمن برنامج الرئيس مبارك .

وتحدث د. احمد درويش واكد على اهمية الاستفادة من نتائج التقارير التي تخرج من قواعد البيانات حتى تساعدنا على مواجهة التحديات الاجتماعية التي تحد من حركتنا فانا نحتاج الى هذه الارقام والاحصاءات ونتطلع الى مخرجات هذا النظام .



د. طارق كامل يشهد بسرعة استجابة العاملين بالجهاز للتطوير

التعرف الهياكل الوظيفية والمقررات الوظيفية واستمارة الموازنة واصبح لدينا رؤية كاملة للوحدة الادارية والوظائف التي لديها وبطاقات وصف الوظائف ويمكن الخروج بتقارير واحصاءات نحتاجها لاتخاذ القرار فالهدف الاهم والاشمل هو تبادل المعلومات مع وحدات التنظيم والادارة وايجاد آلية في سهولة التعامل مع الهياكل التنظيمية وجداول

هناك قناعة لدى
القيادات بعمليات
التطوير والميكنة لرفع
مستوى العمل وهيكله
الجهاز الاداري

الفائض والعجز لمختلف الدرجات الوظيفية ودعم اتخاذ القرار بهدف ترشيد هياكل العمالة على مستوى جميع وحدات الجهاز الاداري .

واكد د. التحاس أنه لا استغناء مطلقا عن اي موظف بالدولة وان المشروع الهدف منه تحديد الوظائف التي عدد اكبر من اللازم من الموظفين بحيث يمتنع تماما ادخال اي موظف جديد بها .. وان يكون هناك هيكل تنظيمي واحد لكل الوحدات الادارية المتماثلة وجدول وظائف واحد وبطاقة وصف واحدة لكل وظيفة متماثلة تتضمن ذات المسمى وذات الواجبات والمسئوليات ونفس شروط شغلها كما يهدف الى اعداد مقررات وظيفية تعبر عن احتياج حقيقى لكل نوعية من العمالة وذلك لكل وظيفة مدرجة بجدول الوظائف لكل وحدة ادارية دون اضرار بمصالح العاملين على ان يتم الغاء الوظائف التي لا يحتاجها الجهاز الاداري عند ترقية شاغليها او حالتهم للتقاعد كما ان هناك ثروة عقارية هائلة يشغلها العاملون بالجهاز الاداري تصل الى نحو ٨٤ الف و٢٥٨ مبنى منه ٣٦ الفا و٤٨٠ مبنى للأبنية التعليمية . وان خطتنا القادمة ربط مديريات التنظيم والادارة بالجهاز.

وفي كلمة للدكتورة هدى بركة مساعد اول وزير الاتصالات

وجهت الشكر لفريق العمل بالجهاز الذي ساهم في تحقيق الهدف من المشروع هو تطوير البنية التكنولوجية وبناء قاعدة من البيانات تساعدنا على اتخاذ القرار وفي المرحلى القادمة ربط الجهاز بالمديريات والوزارات والجزء الهام الذي نراه هو تأهيل الكوادر البشرية التي قامت بالمشروع وقد وصلت التكلفة حتى الآن ٨ مليون جنيه تشمل بناء قواعد اعداد البيانات والتأكد من جودتها وافاقها مع المعايير الدولية وكذلك تنمية المعلوماتية والتدريب والتنمية البشرية خاصة في المحافظات والمديريات .

واكدت د. هدى بركة على أهمية قواعد البيانات التي ساعدت على



تعلن شركة التمويل العقاري

عن توافر وحدات سكنية ومخازن تجارية - لتسليم بالباطن الفاسدة

مدينة الحمراء - المسطوح من الكنتون - لحدائق الأشجار

الشرقية - التجمع الخامس - الإسكندرية - الغربية

بمقدم خصم ٨٥٪ والباقي بالتقسيط

على ٥ سنة بنظام التمويل العقاري

عند الدرس ساري لفترة محددة

خطوة واحدة تحقق حلمك

للاطلاع على المعلومات اتصل بنا

19996

www.alawla.com

١ شارع مصرى، الإسكندرية - القاهرة

٩١ شارع التحرير، مدينة نصر - القاهرة

٢ شارع المعسكر الدواجن، رشدي - الإسكندرية

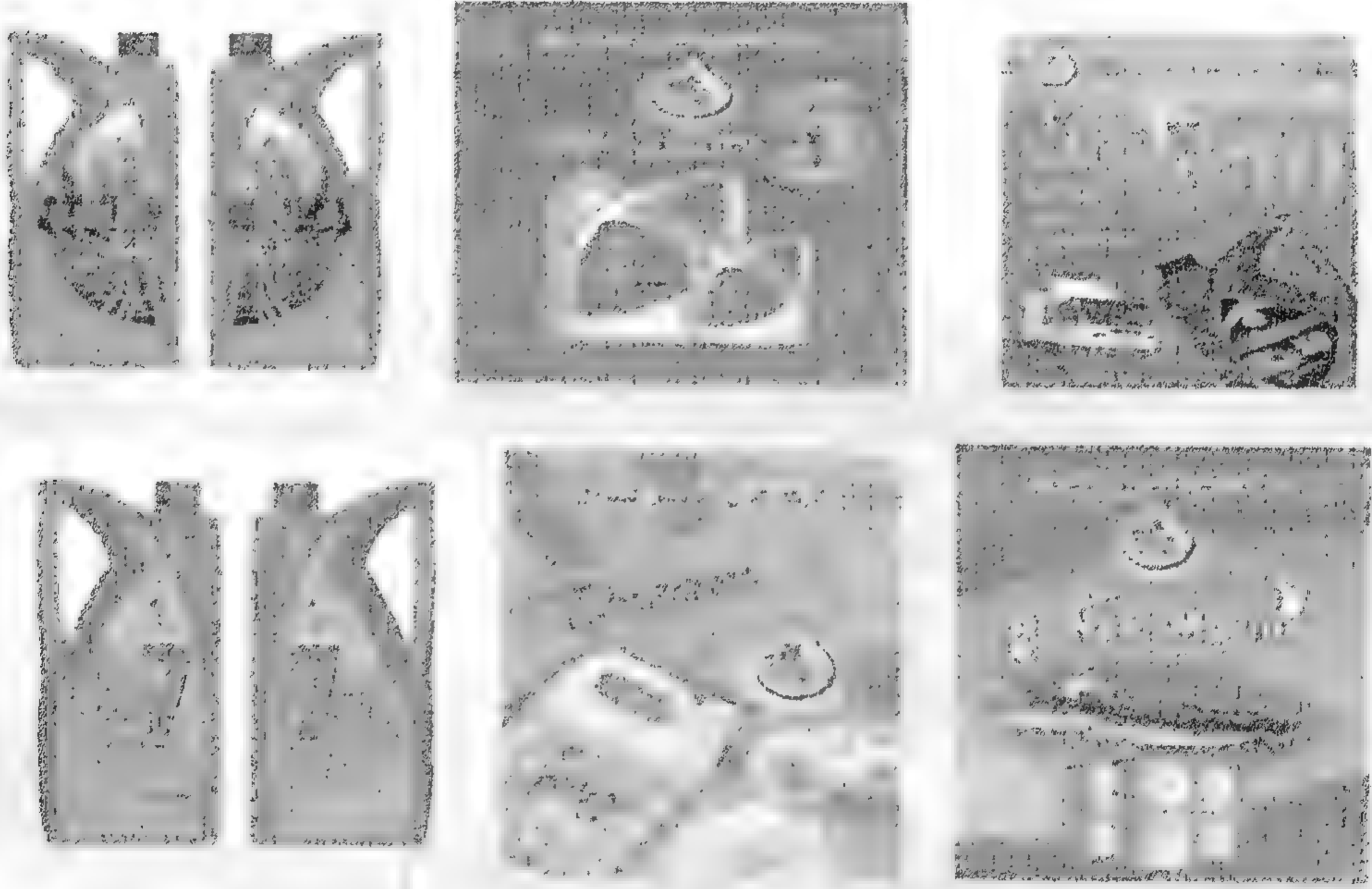
بإعداد العمل بنظام ٨ ساعات



شركة النيل لتسويق البترول

احدي شركات وزارة البترول

تأسست شركة النيل لتسويق البترول في أواخر عام ٢٠٠٥ وبدأت في مزاولة نشاط تسويق المنتجات البترولية والزيوت أوائل عام ٢٠٠٦ كما بدء نشاط تموين السفن بمواني البحر الأحمر في ابريل عام ٢٠٠٧ ، وتم خلال هذه الفترة الوجيزة من عمر الشركة إنتاج زيوت تزييت السيارات والزيوت الصناعية والشحومات والكيماويات كما بدا مؤخرا في مارس ٢٠٠٨ إنتاج الزيوت البحرية لأول مرة في مصر ، وقد حققت الشركة خلال العام الأخير أرباح صافية بلغت ١٧ مليون جنية .



عناوين وتليفونات الشركة :-

المقر الرئيسي : المركز التجاري / جامعة اسيوط / اسيوط

تليفون : ٠٨٨/٢٢٨٨٦٠٥ - ٠٨٨/٢٢٩٩٢٧٠ فاكس ٠٨٨/٢٢٨٨٩٨٩

مكتب الاتصال : ٣٢٩ شارع رمسيس - القاهرة

تليفون : ٢٤٨٣٧٠٨٥ - ٢٤٨٣٧٥٤٩ فاكس ٢٤٨٣٧٩٩٠

فرع لها : ش كويري ندرة - عمارة كلوريد بجوار النساجون الشرقيون .

تليفون : ٠٩٦/٥٣٤٥٦١٧

فرع أسوان : ١ ش احمد يعقوب - ضاحية أمين الشريف اطنس

تليفون : ٠٩٧/٢٣١٧٠٥٩

فرع بورسعيد : ١١ ش خالد سيد برويش والظاهر خلف مدرسة المشير الإعدادية

تليفون : ٠٦٦/٣٢٤٢٩٢٠ فاكس ٠٦٦/٣٢٤٢٩١٩

فرع الإسكندرية : ش رقم ٥٣٦ سور ميناء الإسكندرية - الدخيلة

تليفون : ٠٣/٢٢٠٢١٠١

في مؤتمر سياسات ادارة الموارد البشرية في مصر في ضوء الخبرة الدولية :

د. النجاة حسن : نعمل على زيادة الوظائف القيادية
في الشركات .. لا تفتقر إلى المبررات قبل الخدمة
وإستراتيجية عامة



العامة والإقليمية ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية
د. محمود اسماعيل مدرس الإدارة العامة ، جامعة
القاهرة -
وفي البداية تحدث د. صفوت التيجاني عن عدم
الاعتماد على الموارد البشرية إلا من عقدين من الزمن ،
دور الموارد البشرية في سياسات الأداء من واقع
الاحتياجات الوظيفية وبطاقات الوصف بممارسة
الموارد البشرية عن طريق سنن العالين والتدريب ،
فصايلق التدريب والترك على تحسين الأداء .

شارك الدكتور صفوت التيجاني رئيس الجهاز
المركزي للتنظيم والإدارة في أعمالهاات مؤتمرا
سياسات الموارد البشرية في مصر في ضوء الخبرة
الدولية التي عقدت في الخارج والمتمثلين من رؤساء
المراكز بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية حيث
تخللت الجلسة التي رأسها تحت عنوان سياسات
الادارة العامة في مصر وتحدث فيها د.
سمير محمد عبد الوهاب استاذ الإدارة العامة
بالمركز ، مستمع وطوال محاور الإدارة

وأشار إلى أن ادارات شئون العاملين لا
تقوم بالتدريب ولا متابعة احوال
العاملين وليس لها اهتمام كافي بالموارد
البشرية والتدريب ولكن يجب تنظيم
دورات تدريبية لسد الفجوة بين ما هو
موجود وما يجب ان يكون ولكننا نجد
دورات تدريبية مكررة منذ سنوات ولذلك
نستعين بخبراء لتطوير البرامج كما انه
لا توجد ادارة للموارد البشرية داخل
الجهاز الاداري وتوجد حاليا في
محاظنتين فقط هما ٦ أكتوبر وحلوان .
اما بالنسبة للعمل جزء من الوقت
فانه لم يحقق النتائج المرجوة لأن الاصل
انه العمل نصف الوقت بنصف الاجر
للمرأة وتم التوسع فيه للذكور محاولة
للتخلص من الذين لا يحتاجهم العمل
والجهاز الاداري يحتاج فقط الى ٢
مليون موظف لدينا ٥,٧ مليون موظف
والعامل الذي يحصل على تصريح
بالعمل جزء من الوقت هو العامل الماهر

والكفاء اما العامل قليل المهارة فلا
يحصل على العمل جزء من الوقت لأنه
لا يجد فرصة في الخارج على عكس
العامل الكفاء وهو ما يتعارض مع



د. سمير عبد الوهاب

فلسفة قرار العمل جزء من الوقت
نعمل على زيادة الوظائف القيادية
لتخفيف العبء عن القيادة الحالية
فلدينا ٩٠٠٠ موظف في الوظائف
القيادية وفي المحليات نجد عدد
القيادات لا يتجاوز ٥٠ في ٣٠ محافظة
اي ١٥٠٠ فقط

وعرض د. سمير محمد عبد
الوهاب في ورقة عمل بعنوان سياسات
إدارة الموارد البشرية في مصر ، التطور
ومدى الملائمة

وقد تناولت الورقة ،
أولا ، تطور سياسات إدارة الموارد
البشرية ٠٠٠ ومن أهم سياسات إدارة
الموارد البشرية

■ الأخذ بنظام توصيف وترتيب

تابع المؤتمر: جمال سيد عبد العال
علاء عسل
تصوير: ياسر فرج



فهي سلطة تقديرية لجهة الإدارة .
- القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ، الخاصة
بإختيار القيادات فإن به معايير غير
كافية وتعتمد على التاريخ السابق وخطة
تطوير الوظيفة .
- عدم جدية تنسيق نظام الوظائف .
- مازالت النظرة تقليدية لإدارة الموارد
البشرية .

ثم عرض د ممدوح مصطفى
إسماعيل المدرس بقسم الإدارة العامة
كلية الإقتصاد والعلوم السياسية عن
الخدمة المدنية في الإدارة المحلية المصرية،
رؤية تفصيلية في ضوء الخبرة الدولية
وقد تناول الموضوع من خلال : .

أولاً : الخدمة المدنية المحلية (رؤية
دولية)
ثانياً : الخدمة المدنية في مصر (رؤية
تحليلية)
(١) نظام خدمة مدنية مستقل .
(٢) البديل الجزئي .

■ تجاهل رضا المواطن عن الخدمات
المقدمة إليه .
■ سيادة نمط المدير في مقابل غياب
نمط القائد .
■ عدم الاهتمام بتخطيط التدريب .
ثالثاً : رؤية الحكومة لتطوير
سياسات إدارة الموارد البشرية : .
■ ملامح مشروع قانون الوظيفة
العامة .
■ إلغاء نظام التعيين .
■ إعطاء السلطة المختصة حق الفصل
من الخدمة .
■ تحديد سلطة النيابة الإدارية .
■ وضع نظام للمعاش المبكر .
■ ترك نظام الحوافز مقابل أعباء
الوظيفة .
■ إلغاء فكرة إعادة التعيين .

رابعاً : مداخل تطوير الموارد
البشرية في مصر
■ الاختيار الجيد المبني على الكفاءة .
■ الربط بين الحوافز والأجور ومستوى
الأداء .

ورد الدكتور صفوت النحاس على بعض
مآثر من تساؤلات
-وفقاً للمادة ٢٥ والخاصة بتسوية حالة
الحاصلين على مؤهل أعلى أثناء الخدمة ،

الجهات الاداري يحتاج الي ٢ مليون موظف فقط

وتقييم الوظائف .
■ تطوير نظام قياس كفاية أداء
العاملين .
■ تحسين نظم الأجور والحوافز
والمكافآت .
■ علاج مشكلات العاملين الحاصلين
على مؤهلات أعلى أثناء الخدمة .
■ تيسير حصول الزوج أو الزوجة على
إجازة أو إعارة (للعمل في الخارج) .
■ الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات
في تقديم الخدمات الحكومية .
■ استحداث نظام جديد لاختيار وإعداد
القيادات الإدارية .
■ الاستفادة من أصحاب الكفاءات
والخبرات بعد وصولهم لسن التقاعد .
■ السماح لموظف الجهاز الإداري للدولة
بالعمل بعض الوقت مقابل جزء من
الأجر .

ثانياً : مدى ملائمة سياسات إدارة
الموارد البشرية للتطورات السياسية
والاقتصادية .

■ تضخم العمالة في الجهاز الحكومي
■ المركزية وعدم تمكين العاملين .
■ عدم جدية نظام توصيف الوظائف .
■ عدم ربط الحوافز بمستوى الأداء
والإنتاج .

■ قصور نظام اختيار القيادات
الإدارية .

■ النظرة التقليدية لإدارة الموارد
البشرية .

■ قصور نظم معلومات إدارة الموارد
البشرية .

■ غياب الربط بين الحوافز ومستوى
الأداء والإنتاج .

■ غياب التخطيط المتكامل للموارد
البشرية .



د. علي الدين هلال :

يجب الاستفادة من الخبرات السابقة والتجارب الدولية الأقرب لنا

الموارد البشرية عنقбут حاسم في تقرير التنافسية



علي الدين هلال

ثم تتساول د. مسعد رضوان عبد الحميد مدرس الإدارة العامة والمحلية - أكاديمية السادات للعلوم الإدارية موضوع الإدارة المرتكزة على النتائج في المنظمات الحكومية في جمهورية مصر العربية

وقد تناولت ورقة العمل الآتي - دراسة ومراجعة الأدبيات الخاصة بالإدارة بالنتائج وتحليل إلى أي مدى يساهم هذا المفهوم في تطوير الإدارة الحكومية .

- استقراء الدروس المستفادة من التجارب الدولية والتي يمكن إعادة تحليلها ودراسة ملاءمتها للواقع المصري .

- استكشاف مدى الوعي لدى القيادات الحكومية بمفهوم الإدارة بالنتائج وإمكانية تطبيقه في الواقع المصري .

في سبيل تحقيق تلك الأهداف تقسم الدراسة إلى : .

- أولاً : المراجعة المفاهيمية لمصطلح الإدارة المرتكزة على النتائج والتجارب الأخرى والدروس المستفادة .

- ثانياً : الدراسة الميدانية للواقع المصري .

منهجية الدراسة : وتجيب الدراسة عن الأسئلة الآتية : .

- إلى أي مدى يساهم أسلوب الإدارة المرتكزة على النتائج في تطوير الإدارة الحكومية في دول العالم الثالث ؟

- ماهي جاهزية القيادات في الإدارة الحكومية لتنفيذ مفهوم الإدارة بالنتائج ؟

- ماهي أهم تحديات تطبيق مفهوم

الإدارة بالنتائج في واقع المنظمات الحكومية المصرية ؟

- ماهي أولويات ومتطلبات تنفيذ الإدارة المرتكزة على النتائج في الواقع المصري .

النتائج والتوصيات العامة للدراسة أولاً : النتائج

■ مرور الإدارة العامة بالعديد من العوامل والمؤثرات سياسية ، اقتصادية ودولية وتكنولوجية ، مما أدى إلى ضرورة استجابة حقل الإدارة العامة لهذه التطورات .

■ لم يحظى مفهوم الإدارة المرتكزة على النتائج في حقل الإدارة العامة على الرعاية الكافية داخل الأدبيات العربية المتعلقة بمجال الإدارة .

■ يعبر مفهوم الإدارة المرتكزة على النتائج عن منظومة متكاملة .

■ لا يصعب تطبيق الإدارة المرتكزة على النتائج في دول العالم الثالث .

■ تحتاج الإدارة المرتكزة على النتائج إلى تعديلات جوهرية .

■ تحتاج الإدارة المرتكزة على النتائج إلى خبراء وممارين .

المعمل جزء

من الوقت لم

يحقق النتائج

المرجوة

ثانياً : التوصيات

■ توجيه الأكاديميين نحو تطبيق الإدارة المرتكزة على النتائج داخل القطاع الحكومي .

■ وضع رؤية عامة من قبل الحكومة نحو التحول للإدارة بالنتائج .

■ تطوير نظم تدريب القيادات في القطاع الحكومي .

■ رفع الوعي العام بأهمية التحول نحو

الإدارة المرتكزة على النتائج وفي نهاية

الجلسة أثيرت العديد من التساؤلات حول

الحصول على المؤهل أثناء الخدمة ،

العراقيل أمام الأجازه للإعارة في شركات

قطاع الأعمال العام ومما سبقها وأوضح د.

الحاس بالنسبة للتسويات : . لا تسوية

لمؤهل حصل عليه قبل الخدمة حتى

التحويل من خدمات معاونة لحرفية له

ضوابط وقواعد والتسوية عموماً حسب

احتياجات جهة الإدارة . بالنسبة للإجازات

، باب الإعارة مفتوح ولا توجد عراقيل إلا

في الجهات الحاكمة مثل مترو إنفاق

القاهرة ، وذلك لوجود مشاريع هامة

وحيوية لا يجب أن تتوقف ، بالنسبة

لشركات قطاع الأعمال العام ، يمكن في

حالة وجود شكاوى التقدم للمراقبة

الإدارية بها .

والجدير بالذكر ان الجلسة الأولى

رأسها أ.د علي الدين هلال استاذ

العلوم السياسية الاقتصادية وأمين

الاعلام بالحزب الوطني حيث أكد على

ان ادارة الموارد البشرية عنصر حاسم في

تقرير التنافسية وان اسباب تراجع مصر

سوء ادارة الموارد البشرية باعتباره حاكم

للتنمية باعتبار ان البشر هم الذين

ينفذون يراقبون واري ان كل مسئول واجه

مشكلة وبدأ بالبحث عن مصري ارتعد

خوفاً وانها بداية الندامة لأنه يتصور انه

اول من يقابل هذه المشكلة واننا للانعيد

اكتشاف العالم ولكن يجب ان نستفيد من

الخبرات الناجحة واي النماذج اقرب اليها

وان نعتمد على ما سبق من فكري هل

نعتمد على فكر .

وفي الجلسة الأولى تحدث أ.د

السيد عبد المطلب غانم أستاذ ورئيس

قسم العلوم السياسية سابقاً - جامعة

القاهرة ، وأ.د ليلي مصطفى البرادعي

أستاذ الادارة العامة المساعد بجامعة

القاهرة

وتناول أ.د السيد عبد المطلب غانم

تقاليد نظم الخدمة المدنية في العالم

وقد تنوعت إلى أربعة تقاليد كبرى

التقليد الأنجلو ساكسوني ، التقليد

، وارتضاع حدة المنافسة محليات وعاليا

ولقد كان من الطبيعي أن تفرض هذه التحولات ضغوطا كبيرة على الدول المتقدمة والنامية ومنظوماتها العامة والخاصة على حد سواء ، من أجل بلورة مجموعة من السياسات والأساليب ، ليس فقط لتحقيق وضع تنافسي ، بل لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة أيضا . وفي ضوء ذلك انطلقت العديد من الدراسات من جانب الأكاديميين والخبراء ، لبحث عن كيفية تحقيق ميزة تنافسية سواء على مستوى الدولة أو الصناعة أو المنظمة .

في ظل هذه التحديات ، أصبحت الإدارة الحديثة على اقتناع تام بأنه إذا كان نجاح المنظمة وفعاليتها واجتيازها مراحل النمو المختلفة أمرا مرهونا بتحقيق أهدافها ، فإن الموارد البشرية هي الوسيلة الأساسية لتحقيق هذه الأهداف المهمة والمتكاملة الأمر الذي استوجب أن تعيد المنظمات ترتيب أولوياتها ، وأن تبني مدخلا فعالا لإدارة الموارد البشرية .

ومن هنا ، كان من أهم التحولات التي حدثت في مجال سياسات إدارة الموارد البشرية مايلي :

- التحول من مفهوم إدارة الأفراد إلى " إدارة الموارد البشرية " .
- التحول من إدارة العاملين كأفراد إلى إدارتهم كراس مال فكري .
- التحول من " إدارة الأفراد " كجزيرة منعزلة إلى إدارة الموارد البشرية كفريق ضمن فرق عمل متكاملة .
- التحول من الأداء التنفيذي للمهام التقليدية لشئون العاملين إلى إدارة الموارد البشرية لتعزيز الميزة التنافسية .
- التحول من التخطيط العشوائي للقوى العاملة إلى خرائط الإحلال التحول ومن التدريب العشوائي إلى التدريب المخطط .
- التحول من الاستخدام التقليدي للعاملين في وظائف ثابتة أو عشوائية إلى تخطيط المسار الوظيفي .
- التحول من الوظائف الكتابية والكثيفة العمالة والأعمال العادية إلى الوظائف الفنية .
- التحول من العمل في مقر العمل إلى لامركزية مواقع العمل ، حيث أتاحت الاتصالات الإلكترونية لكثير من العاملين أن يعملوا في منازلهم ، من خلال استخدام الكمبيوتر .



بعد ترشيح شخص ما لوظيفة يتم تدريبه ومن هنا هل التدريب مخطط لتغطية فجوة بين ما هو موجود وما يجب لكل وظيفة ثم المسار الوظيفي وهل نعلم من المرشحين للوظيفة من بعده الإحلال وهل ديناميكية الجهاز الإداري لا تتواءم مع ما يحدث حوله من تغيرات ؟ ماهي النظم الإدارية هل يتم عمل بطاقة وصف للمهام المتوازية ، ولا يمكن أن يتم الاعتماد بدون التركيز على البستر القائم بهذه المهام وقضية التعامل مع نظم إدارة الموارد البشرية لا بد أن نتعامل معها بشكل مختلف حيث التنافسية وجودة الأداء وفي القطاع الخاص ما يعرف بالاستحواذ . بينما الجهاز الإداري يضمن بنسبة ١٠٠٪ من السوق لأن الدولة تستحوذ على كل الخدمات وهي التي تنظم وتراقب وتدير وبذلك ما الذي يجعل الموظف يسعى إلى رضا العميل ؟ ومن هنا تطرح قضية كيفية قياس الجودة وتحفيز العاملين بحيث تأخذ شيء مختلف وهذا يحتاج إلى جهد تشريعي وإن تكون لإدارة الموارد البشرية والقضية ليست في إصدار القانون ولكن ما نبحث عنه هو إزالة يافطة شئون العاملين ووضع يافطة الموارد البشرية ولكن المطلوب نظام يتعامل في شئون العاملين على النظام الجديد

وتحدث الدكتور سمير عبد الوهاب وأشار إلى أن نهاية القرن العشرين شهد مجموعة من التحديات والتحولات ، على رأسها العولة والتحول في طبيعة دور الدولة ، وتحرير التجارة الدولية ، وقيام التكتلات الاقتصادية ، وتحديات الجودة ، وثورة الاتصالات والمعلومات ، والتحول من إقتصاد تكنولوجيا المعلومات إلى إقتصاد المعرفة

الجرماني القاري .

- التقليد الفرنسي القاري (وهو ما تأخذ به مصر) ، التقليد الاسكندنافي ، بواعث اتجاهات التغيير في نظم الخدمة المدنية ، نماذج توصيل خدمات الموارد البشرية ، نماذج نظم الموارد البشرية (الخدمة المدنية) ، ومن أهم القضايا البارزة في نظم الخدمة المدنية : تعاقب القيادات ، إدارة الجودة الشاملة والموارد البشرية ، لامركزية نظم الأجور ، تحديث ثم تحديث د . ليلى مصطفى البرادعي وعرضت ورقة عمل تحت عنوان الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية وتناولت :

الملامح الجديدة لنظم وممارسات إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي من خلال

١ - التعريف بمهام إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي وأهم الأسباب الداعية إلى التغيير .

٢ - تحليل أهم القيم التقليدية والنظم للخدمة المدنية في مقابل القيم المغايرة التي تحكم عمل المنظمات الحكومية المعاصرة وما بين المجموعتين من صراع .

٣ - استعراض بعض الممارسات والتطورات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي .

وفي الجلسة الافتتاحية تحدث د . أحمد درويش وزير الدولة للتنمية الإدارية قائلا إن وزارة التنمية الإدارية تعمل على الأخذ بنتائج الدراسات والأوراق البحثية ولماذا التركيز على الجهاز الإداري لأنه يقوم بالخدمات التنظيمية والرقابية وهو الذي يدير موارد الدولة ويمدها بالخدمات الأساسية والسؤال الذي يطرح نفسه ماذا يحدث

وزارة الاستثمار



الشركة القابضة للصناعات الكيماوية شركة مساهمة قابضة مصرية

نبذة عن الشركة

- ١ - تأسست سنة ١٩٩١ بمقتضى القانون رقم ٢٠٣ لشركة قطاع الأعمال العام وكانت تضم (١٧) شركة ثم أعيد تنظيمها عام ١٩٩٣ لتصبح (٢٤) شركة .
- ٢ - خلال الفترة من ١٩٩٣ حتى تاريخه تم تنفيذ عدة اجراءات .
 - خصخصة عدد ٧ شركات وبالتالي تحويلها تحت مظلة القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ .
 - تصفية عدد ٤ شركات بعد ان اكدت الدراسات انه ليس هناك اى جدوى من استمرار نشاطها .
 - تم تقسيم شركة النصر للأسمدة الى شركتين مستقلتين احدهما تحت مسمى «الدلتا للأسمدة والصناعات الكيماوية» ويتبعها مصنع السويس للأسمدة .
 - ضم ٦ شركات تابعة للشركة القابضة للتعدين والحراريات اعتبارا من ١/٧/٢٠٠٠
- ٣ - اصبح عدد الشركات التابعة للشركة القابضة للصناعات الكيماوية اعتبارا من ١/٧/٢٠٠٠ عدد ٢٠ شركة يتمثل نشاطها في سبعة قطاعات نوعية هي :
(الأسمدة - الورق وتحويله - الكيماويات الاساسية والمتنوعة - البلاستيك والبطاريات والجلود والاحذية - الصناعات السليولوزية - مواد البناء والتعدين - التجارة الداخلية والخارجية)
- ٤ - أصبحت عدد الشركات الموجودة حاليا ٢٤ شركة منها ٢٠ شركة تابعة للقانون ٢٠٣ / ٩١ وعدد ٤ بعد القانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١ .
- ٥ - يوجد لجميع منتجات الشركات أسواق فى كل مكان فى العالم حيث انها وصلت الى اعلى مستوى من الجودة ولها مواصفات قياس مطابقة للمواصفات الصادرة من الهيئة المصرية للتوحيد القياسى ومعظمها حاصلة على شهادة الجودة العالمية الايزو ٩٠٠٢ .
- ٦ - تتبع هذه الشركات ٤٧ مصنعا رئيسيا فى مواقع منتشرة فى معظم انحاء الجمهورية وتنقسم الى عدة مصانع بالمواقع الواحدة وفقا لطبيعة الصناعات الخاصة بكل شركة .
- ٧ - المحاجر والمناجم والملاحات التابعة للشركات .

رئيس مجلس الادارة

مهندس / محمد عادل الموزى

المركز الرئيسى : ٢٧٩٦٨٦٩٩ - ٢٧٩٥٤٠٠٦ - ٢ - ٥ شى الطلبات - جاردن سيتى ص . ب ١٣٩ مجلس الشعب

رقم البريد : ١١٥١٦ فاكس : ٢٧٩٦٤٥٩٧ - ٢/٢٧٩٥٧٤٧٥

فرع الاسكندرية : ٤٤ شى سعد زغلول تليفون ٤٨٧١٩٨٣ - ٣/٤٨٦٢٩٢٢ - فاكس ٤٨٧٠٧٣٨ / ٣

Email : cihc acgylil. comeg Wcdsite. www.com. eg

HONGKONG & DEVELOPMENT BANK

اللى بيئا.. اكبر من سلعة تموّلها لك

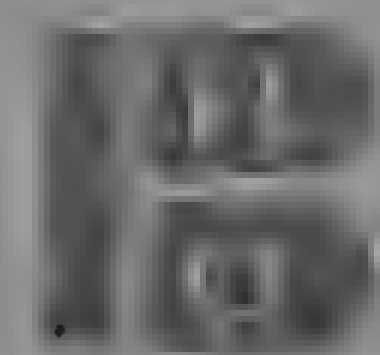


اللى بيئا.. بيت بتضر شهو لك

الآن وباجراءات بسيطة جداً تستطيع الحصول على
استئجار السكن على القسط حتى ٢٠ شهر بسعر ثابت بسيط على
حتى قروض من مال التوفير والإسكان

قرص البيع المصورة

٩٩٩٩٩٩



بنك التوفير والإسكان
اللى بيئا اكبر

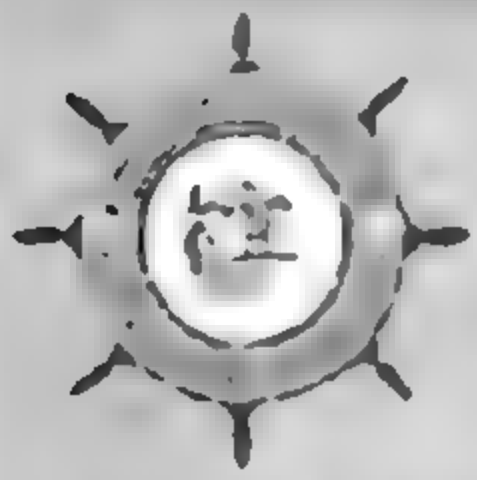
www.hdb-egy.com

شركة الاسكندرية الوطنية للتكرير والبتروكيماويات " انريك "

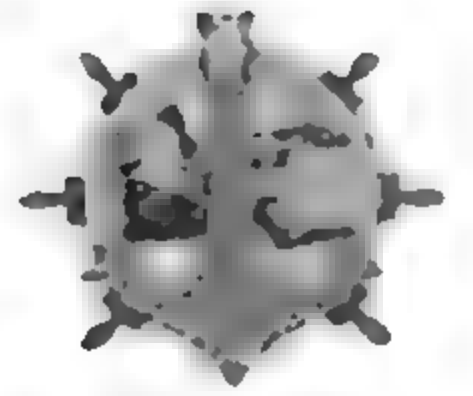
تأسست شركة الاسكندرية الوطنية للتكرير والبتروكيماويات " انريك " عام ١٩٩٩ كشركة مساهمة مصرية طبقا وبأحدث التصميمات العالمية من خلال شركة UOP الأمريكية صاحبة الرخصة .
وتعتبر انريك إحدى الشركات الرائدة في انتاج البنزين ٩٥ الاوكتين والخالى من الاضافات الضارة بالبيئة كذلك تقوم الشركة بانتاج بنزين ٩٢ اوكتين والذي يعد نوعية جديدة لوقود السيارات حيث انه مصنع طبقا للمواصفات العالمية مما يؤدي الى توفير استهلاك الوقود وزيادة كفاءة وطول العمر الافتراضى للمحرك وتخفيض تكلفة الصيانة .
وقد بلغ الانتاج من البنزين والبتوتاجاز والهيدروجين ٧٥٦ الف طن خلال العام المالى ٢٠٠٦/٢٠٠٧ وتم توجيهه بالكامل الى السوق المحلى .
هذا وقد احتلت شركة انريك موقعا متميزا على خريطة القياسات العالمية حيث تم حصولها على شهادات الايزو الثلاث ٩٠٠١ لسنة ٢٠٠٢ والخاصة بمعايير الجودة الشاملة لله ١٨٠٠١ لسنة ١٩٩٩ والخاصة بنظام السلامة والصحة المهنية لله ١٤٠٠١ لسنة ٢٠٠٤ والخاصة بتنفيذ نظام الادارة البيئية .
كما تولى شركة انريك انظمة السلامة والصحة المهنية اولوية كبرى الامر الذى ادى الى اتمام اكثر من ٨ مليون ساعة عمل دون تسجيل حوادث مهنية او حوادث جسيمة .

وفي اطار المشروعات المستقبلية وسعيا لمزيد من النمو الاقتصادي للشركة فانه يجرى حاليا دراسة انشاء وحدة هدرجة جديدة بهدف زيادة انتاج البنزين بكمية اضافية قدرها ٤٠٠ الف طن سنويا اضافة الى ذلك يتم حاليا الاعداد لتشغيل ثلاث مستودعات سعة ٤٥ الف طن لزيادة الطاقة التخزينية للشركة وحرصا من الشركة على رفع الروح المعنوية للعاملين فان الشركة تولى الانشطة الاجتماعية والثقافية اهتماما بالغا وذلك من خلال مختلف الانشطة مثل اقامة حفلات التكرير للمتميزين وتوفير الرعاية الصحية للعاملين واسرهم وتنظيم رحلات ترفيهية ومصيفية خلال العام بجانب رحلات الحج والعمرة كما ادى اهتمام الشركة بالنشاط الرياضى الى حصول الشركة فريق الشركة لكرة القدم الخماسية وكرة السلة على المركز الاول لبطولة غرب الدلتا للشركات عام ٢٠٠٧ وكذلك حصول فريق كرة السلة على المركز الاول فى تصفيات منطقة غرب الدلتا لعام ٢٠٠٨ المؤهلة لبطولة الجمهورية للشركات .





الشركة العراقية لنقل البترول شركة بورسعيد لتداول الحاويات والبضائع



- يحقق الموقع العبقري لميناء بورسعيد على المنخل الشمالي لقناة السويس عمراً فريداً وجدياً للحضوظ لملاحه العالمه نظراً لتحقيقه كسباً إقتصادياً كونه زاوية إنحراف الميناء (صفر) مما يحقق وفراً في التكلفة بقر بـ 52.5 \$ للحاوية الواحدة
- حققت الشركة حجم تداول قمره 1041388 حاوية مكافئة للعام الميلادي 2007 مقابل 1011166 حاوية مكافئة للعام الميلادي 2006 بمعدل نمو قدره 3%.
- قفز تصنيف الميناء عالمياً في مجل حجم تداول الحاويات من المركز الستين عام 2006 إلى المركز الخامس والتشاش عام 2007

صيانة وإصلاح الحاويات

- تمتلك الشركة ورشة متخصصة في صيانة وإصلاح الحاويات تقوم بصيانة وإصلاح الحاويات وفقاً للمقياس العالمية بمعرفة مهندسين متخصصين حاصلين على شهادة (IICL) دولية.
- كما يمكن أن تقوم الورشة بعمل وتنظيف الحاويات
- تبلغ طاقة الورشة 600 حاوية شهرياً

WEB: www.pseche.com
E-MAIL: info@pseche.com

الميناء الجاف

- يقع على مساحة 250000 بميدنة العاشر من رمضان .
- طاقة المحطة 6000 حاوية مكافئة.
- مساحة المخزن المشترك 202000

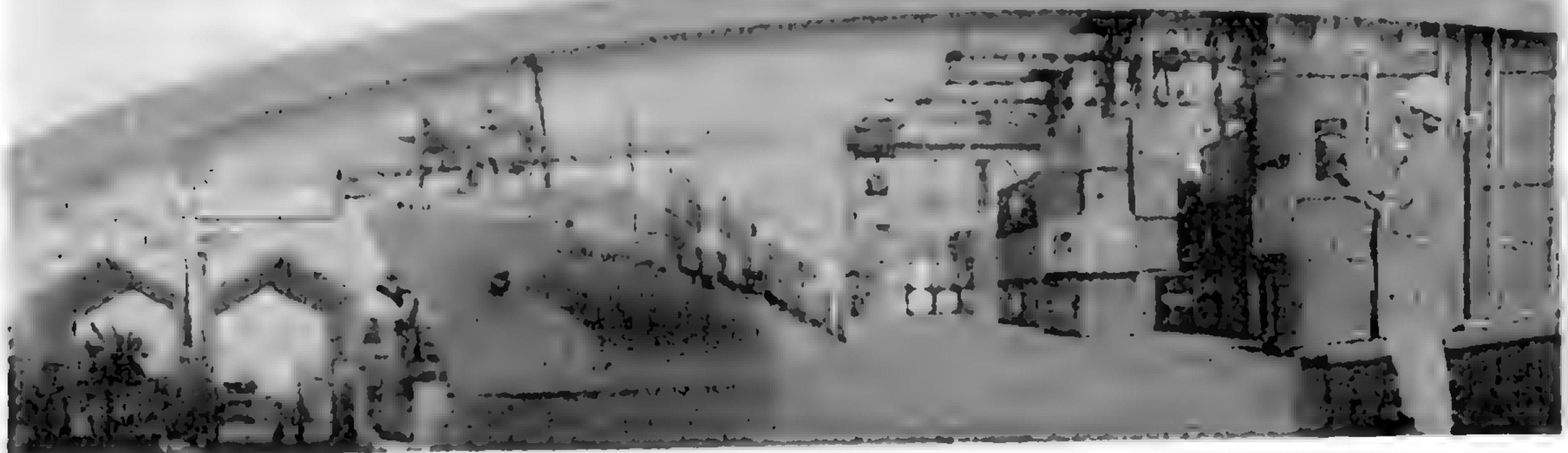
تداول تداول الحاويات

- ساحات الحاويات 467130 م².
- الطاقة النظرية السنوية 800000 حاوية مكافئة.
- مساحة المخزن المشترك 6000 م².
- إنتاجية الرصيف 1158 حاوية /متر /رصيف.
- معدل التداول 25 حاوية/ساعة/رصيف.

المعدات :

- 9 ونش رصيف عملاق
- 2 ونش رصيف متحرك
- 9 ونش ساحة عملاق
- 24 ونش ساحة لتسكوبي
- 47 جرار موانئ بالمعطورة.

مقر الشركة: بورسعيد - مصر
مكتب الشركة: القاهرة - مصر
هاتف: 010 26777777 - 010 26777777
فاكس: 010 26777777 - 010 26777777



مستشفى ٥٧٣٥٧ نموذج للتكافل الاجتماعي



يمكن قبول المساهمة و التبرعات سواء الشخصية أو من خلال الجهات ، كما أن المستشفى تعاني من نقص عملية التبرع بالدم لدرجة أن المستشفى تغطي النقص من خلال تبرع العاملين بالمستشفى وبعض الكليات العسكرية .

ولقيام المستشفى بدور فعال تطوير الخدمة الطبية في الشرق الأوسط سوف يتم إنشاء أكاديمية للتدريب على إدارة المستشفيات برعاية السيد سوزان مبارك لتدريب الفنيين من مصر والدول العربية على كيفية إدارة المستشفيات وتقديم الخدمات الطبية والفنية و " المجلة " تدعو الجميع إلى تقديم يد العون إلى كل عمل يساهم في تخفيف الألام عن من لا يملكون قيمة العلاج .

العالم بكل ما تحتويه من معدات طبية أو تجهيزات حديثة قد لا تتوافر مثلها في الشرق الأوسط وذلك بهدف علاج أطفال مصر والعالم العربي من السرطان .

وتبين من خلال الجولة أن يقدم خدمات لكافة المواطنين بكل من المستويات ونفى مدير المستشفى نفيا باتا بأن تكون هناك واسطة أو محسوبة للعلاج في المستشفى بل يدخلها كل من يستحق العلاج ، والعلاج بالكامل بالمجان يعتمد على التبرعات والهبات والمساعدات من كافة المواطنين والجهات الداخلية والخارجية وقد دعا من خلال اللقاء إلى تبرع العاملين بالجهاز للمستشفى حتى ولو بجنيته واحد شهريا كصدقة جارية وقد عرض مدير المستشفى أنه

تلبية للدعوة الموجهة للدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز لزيارة مستشفى سرطان الأطفال (٥٧٣٥٧) قام وفد من الجهاز مؤخرا بزيارة المستشفى للتعرف على الوجه الحقيقي للمستشفى حيث تعتبر نموذج فريد في الوطن العربي لعلاج سرطان الأطفال .

ومن قبيل المصادفة أن يكون في نفس الزيارة مع وفد الجهاز اللواء منير ثابت رئيس اللجنة الأولمبية ، وقد استقبل الوفد الدكتور شريف أبو النجا مدير المستشفى .

وفي بداية الزيارة قام الدكتور شريف أبو النجا لتعريف بمراحل إنشاء المستشفى والصعوبات التي واجهتهم في البداية ، وأشار إلى أن السيدة سوزان مبارك قدمت كل الدعم للمستشفى حتى أصبحت على مستوى يضارع أحدث المستشفيات في

ضرورة الدعم الذي للمستشفى للحفاظ على مستوى تقديم الخدمة



بنك التنمية والإئتمان الزراعي

١ مليون عميل



١٩٩٩ فرع

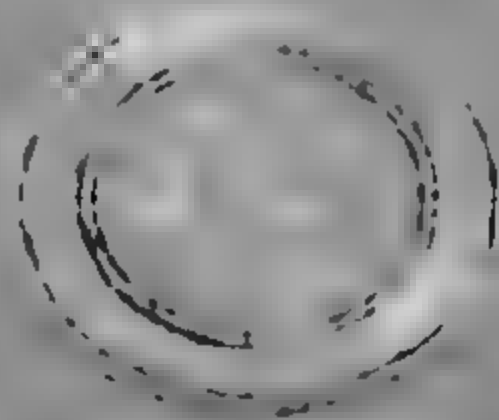


الطم الصغير بيكبر ..



والاماني معانا بتحقيق ..

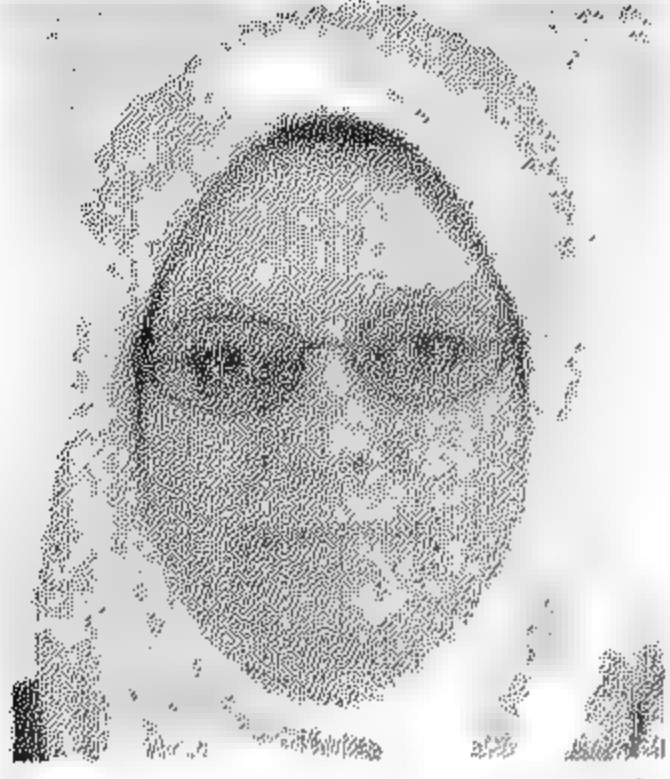
ودائع وحسابات توفير بأعلى عائد
قروض زراعية واستثمارية
تمويل المشروعات الزراعية والريفية
صناديق استثمار،،،
تحويلات الام، وال داخلية والخارجية



بنك التنمية والإئتمان الزراعي

البنك الزراعي المصري
١٩٩٩ فرع
١٩٩٩ فرع
١٩٩٩ فرع

النمطية بوحدة الجهاز الإداري للدولة



اعداد: فائزة لبيب محمود

رئيس إدارة مركزية بالجهاز

٣- ممارسة أنشطة خدمة المواطنين من خلال تقسيم رئيسي بدون تقسيمات أدنى أو من خلال تقسيم رئيسي يتبعه تقسيمان أدنى بمسمى الشكاوى ، الاستعلامات وذلك وفقا لحجم العمل بكل من هذين المجالين (الشكاوى / الاستعلامات) بالوحدة الإدارية .

٤- تبعية نشاط العلاقات العامة لرئيس الوحدة أو لشئون مكتبه كأحد التقسيمات الاستشارية والذي يهدف إلى تعريف الجمهور الخارجي بنشاط الوحدة الإدارية وقياس اتجاهات الرأي العام داخل المنظمة وخارجها على أن تمارس هذه الأنشطة من خلال تقسيم رئيسي للعلاقات العامة بدون تقسيمات أدنى أو من خلال هذا التقسيم على أن يتبعه تقسيمين فرعيين بمسمى :-

- ١ - الدراسات الإعلامية
- ب - الاتصالات والخدمات الإعلامية .
- على أن يمارس تقسيم الدراسات الإعلامية الاختصاصات التالية :-
- قياس اتجاهات رأي عام جماهير المنظمة الداخلية (العاملين بها) والخارجية (المتعاملين معها) .
- أعداد الدراسات في هذا الشأن وعرضها على السلطة المختصة .
- ويعمل تقسيم الاتصالات والخدمات الإعلامية الاختصاصات التالية :
- أعداد النشرات والملصقات والكتيبات .
- تنظيم الاتصال بالصحافة ووسائل الإعلام والنشر .
- تنظيم الندوات والمؤتمرات والزيارات واستقبال الوفود .

العاملين وتقسيماتها الفرعية . وفيما يلي بعض الارشادات التطبيقية في تنظيم هذه العناصر النمطية :-

١- تتبع كافة الوحدات الاستشارية والرقابية لرئيس المنظمة مباشرة لمعاونته وتقديم المشورة عند اتخاذ القرارات الا أن الامر يتطلب وجود تقسيم بمسمى شئون مكتب الرئيس في الحالات الآتية :-

أ - زيادة عدد التقسيمات الاستشارية والرقابية بالمنظمة عن (١٠) وحدات واتساع نطاق أشرفه بحيث يزيد عدد التقسيمات الرئيسية التابعة له عن (٥) تقسيمات رئيسية .

ب - إذا كان رئيس المنظمة غير متفرغ ويشغل منصب سياسي أو كان يشرف على أكثر من وحدة إدارية واحدة .

٢- تتكون وحدة الشئون القانونية بالمنظمة كما يلي :-

أ - إذا كانت قمة نشاط الشئون القانونية بمستوى إدارة مركزية تتكون من التقسيمات التالية :

- القضايا ويضم (القضاء المدني والتجاري ، القضاء الإداري ، الحجز الإداري)
- التحقيقات
- الفتاوى والشكاوى والتظلمات ويضم (الفتاوى ، الشكاوى والتظلمات)
- العقود واللوائح ويضم (العقود والاتفاقيات ، اللوائح والقرارات)

ب- إذا كانت قمة الشئون القانونية بمستوى إدارة عامة فتتكون من التقسيمات التالية :-

- القضايا
- التحقيقات
- الفتاوى والتظلمات
- العقود واللوائح

أما في حالة وجود فروع أو مناطق فيكتفي بإنشاء تقسيم للتحقيقات بكل منها مع ممارسة باقي أنشطة الشئون القانونية مركزيا على أن يتبع تقسيم التحقيقات رئيس الفرع أو المنطقة إداريا وتقسيم الشئون القانونية فنياً .

يعتبر الهيكل التنظيمي أحد الوسائل إلى تحقيق المنظمات المختلفة أهدافها من خلاله ، حيث أن الهيكل التنظيمي يتضمن كافة التقسيمات المكونة للمنظمة وعلاقاتها المتبادلة ، كما يحدد نطاق الاشراف والتبعية وخطوط الاتصال والسلطة بين هذه التقسيمات .

وقد أقر القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن العاملين المدنيين بالدولة في المادة الثامنة منه الوحدات المختلفة بأن تضع هيكلًا تنظيميًا لها يعتمد من السلطة المختصة بعد أخذ رأي الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

وبالرغم من الاختلاف والتفاوت في الشكل التنظيمي والاختصاصات من منظمة لأخرى الآن هناك تقسيمات وعناصر نمطية يلزم توافرها في كافة الهياكل التنظيمية وتختص بمهام وواجبات يحكمها قدر كبير من التشابه بمراعاة إدخال الإضافات والتعديلات التي تحدثها طبيعة أعمال المنظمة والظروف إلى تمارس من خلالها تحقيق أهدافها .

ويمكن تصنيفها في مجموعتين وهما :-

أولاً : العناصر الاستشارية والرقابية :-

وهي مجموعة العناصر التي تتعاون الإدارة العليا في قيادة أعمال المنظمة والسيطرة على حسن سير وانتظام كافة الأنشطة التي تمارسها وهي على سبيل المثال : الشئون القانونية / خدمة المواطنين / العلاقات العامة / التنظيم والإدارة / مكاتب المتابعة / التخطيط ومتابعة الخطة / مراكز المعلومات والتوثيق / الأمن / وحدة تحليل تقارير الجهاز المركزي للمحاسبات / الاحصاءات المركزية / المكتب الفني / التفتيش المالي والإداري .

ثانياً : العناصر المعاونة :-

وهي التي تقوم على تقديم التسهيلات والمساعدات التي تتيح للمنظمة أن تقوم بتحقيق أهدافها بطريقة اقتصادية وسهلة وفعالة وهي على سبيل المثال : الشئون المالية وتقسيماتها الفرعية / الشئون الإدارية وتقسيماتها الفرعية / شئون

٥- ممارسة نشاط التنظيم والإدارة من خلال عناصر وظيفية حيث أن الأعمال المنوطة بهذا النشاط تتم تباعاً وعلى مراحل تبدأ بتبسيط الإجراءات وعلى ضوئها يتم وضع الهيكل التنظيمي الذي يترجم إلى هيكل وظيفي من خلال ترتيب الوظائف ثم يتم وضع معدلات الأداء والمقررات الوظيفية اللازمة للعمل وفقاً للهيكل التنظيمي والوظيفي الأمر الذي يؤدي إلى عدم استغراق الفترة الزمنية الواحدة (سنة مثلاً) لنشاط نوعي معين ونظراً للطبيعة الموسمية لهذه الأنشطة وتكامل أنشطة التنظيم والإدارة ومسا الحاجة من الخبرة المتنوعة في كافة الجوانب خاصة وأن القرار الجمهوري رقم ٣٣ لسنة ٧٧ بشأن إعادة تنظيم وحدات التنظيم والإدارة لم ينص على وجود تقسيمات فرعية وإنما وردت كأنشطة تمارس من خلال التقسيم الرئيسي . إذاً يمكن الاكتفاء بعناصر وظيفية في وحدة التنظيم والإدارة لتحقيق أكبر قدر من المرونة .

٦- ممارسة أنشطة مكاتب المتابعة والتي تختص بأعمال المتابعة اليومية لموضوعات العمل الجارية بالمنظمة من خلال تقسيم يتبع رئيس الوحدة وذلك تطبيقاً للقرار الجمهوري ٦٢٥ لسنة ٨١ بشأن إنشاء مكاتب للمتابعة بوحدات الجهاز الإداري للدولة .

٧- ممارسة نشاط التخطيط ومتابعة الخطة من خلال تقسيم تنظيمي واحد وذلك لتكاملهما في وضع خطة المنظمة ثم متابعة تنفيذها على أن يمارس تقسيم التخطيط ومتابعة الخطة الاختصاصات التالية :

- اقتراح خطة الجهة بما يتمشى مع السياسة العامة للدولة وعرضها على وزارة التخطيط . - توزيع الخطة على الإدارات المختلفة وتحديد التوقيينات اللازمة لإنجازها .

- متابعة تنفيذ خطة الجهة وموافاة وزارة التخطيط بتقارير المتابعة .

- تقديم الاقتراحات التي تساعد على تلافى أسباب القصور في تنفيذ الخطة .

- إجراء التعديلات بالخطة طبقاً لنتائج المتابعة المرحلية لها وأبلاغ وزارة التخطيط بها .

٨- تطبيق الكتاب الدوري ١٠ لسنة ٩٢ بشأن تنظيم مراكز المعلومات والتوثيق ودعم اتخاذ القرار وتقسيماته الفرعية مع مراعاة عدم الموافقة على استحداث مراكز

للمعلومات بمديرية الخدمات اكتفاء بمراكز المعلومات الموجودة بدواوين عموم المحافظات مع إمكانية دراسة استحداث وحدة للحاسب الآلي أو الإحصاء في حالة الحاجة وكبير حجم النشاط بمديرية الخدمة .

٩- ممارسة نشاط الأمن من خلال تقسيم رئيسي بدون تقسيمات أدنى أو من خلال تقسيم رئيسي يتبعه تقسيمان أدنى بمسمى :

- أمن الأفراد والمنشآت

- أمن المعلومات ووسائل الاتصال وذلك وفقاً لحجم العمل بالمنظمة مع مراعاة الموافقة على استحداث تقسيم للأمن بمديرية الخدمات بالمحافظات في حالة استقلال مبنى المديرية أما في حالة وجود مديرية الخدمة بمبنى المحافظة أو وجود عدة مديريات في مبنى واحد فإنه يكفي بوحدة أمن واحدة لحراسة المبنى .

١٠- ممارسة نشاط وحدة تحليل تقارير الجهاز المركزي للمحاسبات من خلال وحدة للتفتيش المالي والإداري حيث أن أحد اختصاصات وحدة التفتيش المالي والإداري هي تلقي تقارير ومناقشات واستجابات الأجهزة الرقابية ودراساتها وأعداد الردود عليها وإبلاغها ومتابعتها . وذلك حتى تتكامل العملية الرقابية من خلال تقسيم تنظيمي واحد .

١١- ممارسة نشاط الإحصاءات المركزية من خلال تقسيم يتبع رئيس الوحدة أو شئون مكتبه إدارياً ويتبع الجهاز المركزي للتعبيد العامة والإحصاء فنياً وذلك تطبيقاً لما ورد بالمادة (١٤) من القرار الجمهوري رقم ٢٩١٥ لسنة ٦٤ بشأن إنشاء وتنظيم الجهاز المركزي للتعبيد العامة والإحصاء .

١٢- يتولى المكتب الفني الاختصاصات التالية :

- دراسة الموضوعات التي ترد من الجهات المختلفة وأعداد التقارير لها وعرضها على الرئيس .

- أعداد الموضوعات والبحوث الواردة من الإدارات المختلفة للعرض على الرئيس بعد مراجعتها وإبداء الرأي الفني فيها .

- أعداد ومراجعة الخطابات التي توقع من الرئيس والموجهة لجهات خارجية .

- إعداد ومراجعة قرارات رئيس الوحدة قبل

الاعتماد والإصدار .

- تنفيذ تأشيرات رئيس الجهة نحو اتخاذ إجراءات محددة في بعض الموضوعات .

- تقديم الاقتراحات لتطوير أساليب العمل بأنشطة الجهة وعرض البدائل التي تعمل على المشكلات المرتبطة بمجال عمل الجهة على الرئيس لإصدار التعليمات بتنفيذها .

١٣- تحديد تبعية تقسيم التفتيش المالي والإداري لرئيس الوحدة مباشرة أو لتقسيم شئون مكتبة وذلك تحقيقاً لمبدأ أحكام الرقابة .

١٤- تحديد تبعية مراقبة المخزون السلعي لرئيس وحدة الشئون المالية والإدارية وذلك للتخفيف من عبء العمل سواء لرئيس المنظمة أو لشئون مكتبه وأحكاماً للرقابة .

١٥- تقسيمات الشئون المالية في الوحدات الإدارية على النحو التالي :

أ - الموازنة والتكاليف

ب - المراجعة المستندية والحسابات

ج - المشتريات والمخازن

د - الخزينة

١٦- تقسيمات الشئون المالية في الوحدات الإدارية على النحو التالي :

أ - السكرتارية والمحفوظات .

ب - الخدمات الداخلية .

ج - شئون المقر .

د - شئون العاملين .

وفي حالة كبر حجم الوحدة الإدارية يمكن فصل نشاط شئون العاملين بتقسيماته الفرعية ليتبع رئيس وحدة الشئون المالية والإدارية على أن تكون تقسيماته على النحو التالي :

أ - حقوق ومزايا العاملين .

ب - موازنة الوظائف والحركة الوظيفية .

ويمكن في حالة محدودية حجم العمل دمج هذين التقسيمين في تقسيم واحد بمسمى (شئون الخدمة) .

ج - الاستحقاقات .

د - التأمينات والمعاشات .

هـ - وثائق الخدمة .

و - رعاية العاملين .

مع مراعاة أنه يمكن دمج بعض الأنشطة تمشياً مع حجم العمل بالوحدة والأهمية النسبية لكل من هذه الأنشطة .

متى يستحق العامل أجازة خاصة

انتشرت المادة ٧١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بأن العامل " يستحق إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الاجازات فى الحالات الآتية :

(١) لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك مرة واحدة طوال حياته الوظيفية .

(٢) للعاملة الحق فى إجازة للوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية .

(٣) للعامل المخالط لمريض بمرض معد ويرى المجلس الطبى المختص منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته للمدة التى يحددها .

ويستحق العامل الذى يصاب بإصابة عمل ويقرر المجلس الطبى المختص مدة لعلاجه .

إجازة للمدة التى يحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد أصابة العمل والتعويض المستحق .

الأصل أن الأجر مقابل العمل تلك كانت القاعدة الأصولية الراسخة منذ القدم وبمفهوم المخالفة لذلك فإن الأيام التى لا يقوم العامل فيها بعمل فعلى لا يستحق عنها أجراً إلا أن تلك القاعدة ثبت بالدليل العملى أن لها أثارا سلبية تصطدم مع الصالح العام لجهة العمل ذاتها وتلافياً لتلك الآثار السلبية أجاز المشرع للعامل استثناء من هذا الأصل التغيب عن العمل بإجازة منه تحقيقاً للمصلحة العامة التى هى المدخل الرئيسى الذى بسببها تدخل المشرع وقرر للعامل أيا كان مستواه الوظيفى الحق فى بعض الأنواع من الاجازات التى قد تختلف من عامل إلى آخر على حسب قيام مناهل استحقاق الاجازة فى حقه من عدمه وهذه المصلحة العامة نخلص فى مراعاة التوفيق دائما ويقدر الاستطاعة بين مختلف الاعتبارات من أجل صالح العمل وصالح العامل أولا وأخيراً .

فالمصلحة العامة هنا معيارها التوفيق بين تلك المصلحتين موازنا بذلك بين حق جهة العمل فى تنظيم الاجازة ولو اقتضاها ذلك تقصير الاجازة السنوية ، وتأجيلها أو قطعها وبين حق العامل فى أن يحصل وجوباً على مدة من الاجازة السنوية لا تقل عن ستة أيام سنوياً وهو حق مقرر لمصلحته . له أن يحصل عليه وجوباً وله ألا يحصل عليه ، وذلك ضمناً لراحته البدنية والنفسية واستجماعا لقواه التى يستعين بها على أداء العمل وفقاً لطبيعته بصورة أفضل ونشاط أعلى . ولضمان هذه المصلحة العامة حمل المشرع العامل على استنفاد أجازته الاعتيادية عينا ولا يتخذها

موطناً لحقوق مالية يطلبها بقدر ما قد يكون تراكم بفعله من مددها فاستلزم ألا تزيد مدة الرصيد الذى يكون حقا مالياً بأية حال على أربعة أشهر فلا يستحق على ما يزيد على تلك المدة من الرصيد أية حقوق مالية حتى لا يتكالب العامل على العمل بهدف تكوين رصيد يكون عائداً مالياً فيصبح على مر الأيام كالألة التى تلف تروسها دون صيانة فيخسر نفسه وتخسر جهة عمله فينخفض معدل أدائه وتهوى إنتاجيته ويزداد هنا الانحدار كلما استمر فى العمل دون راحة أو إجازة وكان الإطار العام الذى يبين ذلك ما تضمنته نص المادة ٦٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الذى ينص على " تحدد السلطة المختصة أيام العمل فى الأسبوع ومواقبته وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة ولا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله إلا لأجازة يستحقها فى حدود الاجازات المقررة ووفقاً للضوابط والإجراءات التى تضعها السلطة المختصة " .

وحق العامل فى الحصول على شروط عمل منصفة ومرضية . بما فى ذلك تمتعه بالأجر العادل دون تمييز . لا يتعلق بقيمة العمل لا ينفصل عن حقه فى ضمان حياة ملائمة لأسرته ، وفى أن تكون أوضاع العمل كافلة لسلامته وصحته ويدخل فى ذلك بوجه خاص حقه فى الحصول على الاجازات بمختلف أنواعها بل وواجبة فى الانتفاع بها باعتبار أن النهوض بالعمل يقضيها ولأنها تصون قواه وتكفل حيويتها فهى تؤكد حق العامل فى أن يستعيد طاقاته وقدراته التى استنزفها العمل صونا للقوة البشرية الانتاجية من أن تصير بدداً ، فالمشرع فى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ استهدف تحقيق مصلحة عامة متخذاً من النصوص القانونية سبيلاً إليها غايته تحقيق التوازن بين الحقين حق العامل فى الحصول على أجازته وحق جهة العمل فى ألا يكون استخدام هذه

يجب على الموظف الائتخذ الاجازة الاعتيادية موطناً لحقوق مالية

الاجازات ضاراً بمصلحتها مؤدياً على اضطراب شئونها وعلى ضوء هذا التوازن وفى حدوده ، نظم المشرع الحق فى الاجازات فالإجازة هى تلك المدة التى يسمح نظام العاملين بالتغيب عن العمل خلالها ولا تخرج الاجازات من الآتى :

١ - إجازة بأجر كامل فى أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والعطلات الأسبوعية ويجوز تشغيل العامل خلالها بأجر كامل أو يمنح أياماً عوضاً عنها .

٢ - إجازة عارضة بأجر كامل .

٣ - إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل تتراوح بين ١٥ يوماً و ٢١ يوماً و ٣٠ يوماً وأخيراً ٤٥ يوماً فى السنة ويجوز مدتها للعاملين فى المناطق النائية وإذا كان العمل فى أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية .

٤ - إجازة مرضية عن كل ٢ سنوات تقضى بالخدمة وتتراوح بين أجر كامل و ٧٥% من الأساسى و ٥٠% ، ٧٥% من الأساسى وبدون أجر .

٥ - إجازة استثنائية للأمراض المزمنة يستحق عنها تعويضاً عن أجره الأساسى وأجره المتغير الذى كان يصرفه فى السنة السابقة على مرضه .

٦ - إجازة بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة .

٧ - إجازة بدون مرتب للأسباب التى يبيدها العامل وتقدرها السلطة المختصة .

٨ - إجازة بدون مرتب للعامل المنتسب لأحدى الكليات أو المعاهد العليا فى أيام الامتحان الفعلية .

٩ - إجازة بدون مرتب لرعاية الطفل على أن تتحمل الجهة الإدارية اشتراكات التأمين أو تمنح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوى ٢٥% من المرتب والطفل هو من لم يبلغ ثمانى عشرة سنة ميلادية كاملة (٢م من قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦) .

١٠ - الحق للأم العاملة فى ساعة رضاة بدون أى تخفيض فى الأجر خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع (قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ مادة ٧١ منه) .

١١ - إجازة خاصة بأجر كامل لأداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك مرة واحدة طوال الحياة الوظيفية .

١٢ - إجازة خاصة بأجر كامل للوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة خدمة العاملة الوظيفية .

١٣ - إجازة خاصة بأجر كامل للعامل المخالط لمريض بمرض معد ويرى المجلس الطبى المختص منعه لهذا السبب من مزاولة



■ اعداد: مصطفى التهامي

■ مدير عام المكتب الفني

القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ حيث نصت على الآتي "تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساس لحساب الأجازات التي تمنح للعاملين".

وبديهي أنه لا ينطبق على الدورة المرضية التي تحسب على أساس كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة أي من تاريخ استلام العمل لنص المادة ٦٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ كما أن هذا المبدأ لا يعني أن الأجازة لا تستحق كاملة إلا إذا قضى العامل في عمله المدة المقررة لها هذه الأجازة.

أولاً : حالات الترخيص بأجازة خاصة بأجر كامل للحج :

تنص المادة ٧١ بند ٢، ١ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على الآتي :

يستحق العامل أجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الأجازات المقررة في المواد السابقة وذلك في الحالات الآتية :

لأداء فريضة الحج وتكون مدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية مهما تكررت مرات الحج وتسقط بانتهاء الخدمة دون استعمالها ولا يعوض عنها العامل بصرف أجر عوضاً عنها في حالة عدم استخدامها وهي أجازة وجوبية ليست لجهة الإدارة أي سلطة تقديرية في منحها أو عدم منحها طالما ثبت أن العامل أتم إجراءات أداء تلك الفريضة .

وهي مقررة لشهر واحد فقط طوال حياة العامل الوظيفية ولا تحسب طبقاً للنص ضمن أي نوع من أنواع الأجازات المقررة في المواد السابقة ولا تخصم من رصيد أجازاته ويتقاضى عنها العامل أجره كاملاً .

فإذا زادت مدة الحج عن شهر فإنه يمكن تسوية الزيادة من رصيد أجازات العامل أو ينظر في حسابها أجازة بدون مرتب وفقاً لتقدير الجهة الإدارية .

كما يلاحظ أن تلك الأجازة لا تستحق لأداء العمرة وهي خاصة بالمسلمين فقط ويجوز في هاتين الحالتين الأخيرتين منح العامل أجازة خاصة بدون مرتب .

تطبيقات عملية :

ثار تساؤل بشأن مدى جواز حساب مدة الشهر المقررة للحج أجازة بأجر كامل ضمن الثلاثة الأشهر التي تم منحها لبعض العاملين أجازة خاصة بدون مرتب للعمل بالسعودية خلال موسم الحج .

عمله المدة المقررة لها هذه الأجازة لأن المرجع في المنح هو سنة الخدمة القانونية وليست سنة العمل الفعلي .

(لا يسرى المبدأ السابق إلا على الأجازات العارضة والاعتيادية فقط) .

المبدأ (د) تضمنته فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة رقم ١٠٩ بتاريخ ١٣/١٢/١٩٩٦ ملف رقم ٤٩٦/٦/٨٦ وكانت بخصوص أحد العاملين تواجد في أجازة مرضية لمدة أكثر من سنة فأثير التساؤل عن مدى جواز منحه لأجازة اعتيادية عن فترة وجوده في أجازة مرضية أو أصابة عمل لمدة سنة أو أكثر فانتهت إلى عدم أحقية العامل المذكور لأجازة اعتيادية عن فترة وجوده في أجازة مرضية أو أصابة علم لمدة سنة أو أكثر وما انتهت إليه هذه الفتوى يتفق مع مبدأ عدم جواز أن ترد الأجازات على أجازات ويتفق مع افتائها السابق بجلسة ١٩٨٤/١١/٢٨ و جلسة ١٩٨٨/١١/١١ مع فتوى إدارة الفتوى لوزارتى التعمير والإسكان رقم ٦٠٦ في ١٧/٢/١٩٨٦ ويعتبر ذلك عدلاً عما سبق لذات الجمعية أن انتهت إليه في افتائها بجلسة ٩٠/١٢/١٩ و جلسة ١٩٩٢/١/٥ حيث كان هذا الافتاء الذي عدل عنه يجيز حصول العامل على أجازة اعتيادية عن المدة التي كان فيها في أجازة مرضية واستندت إلى أن لكل من الأجازات طبيعتها واستقلالها بشروطها ومدتها ولا تحجب أي منها الأخرى أو تسقط الحق فيها ولا تدخل مدة أيهما في حساب مدة الأخرى ويكون الحصول على أي منها بمدته وبشروطه وحدوده لكن الجمعية عدلت عن ذلك بافتائها الجديد بجلسة ١٩٩٦/١/٢ وقررت عدم جواز أن ترد أجازة على أجازة على أساس أن المشرع أورد تنظيمًا متكاملًا للأجازات الاعتيادية والمرضية وغيرها عند توافر سبب منح أي منها وأن الأجازة الاعتيادية لا تستحق إلا بدوران الحول على العامل مؤدياً عمله وهي مقررة بدوران الحول للراحة من أداء العمل وهي لا تستحق إلا عن مدة عمل حدها القانون فلا يجوز منحها للعامل الحاصل على أجازة مرضية مدة السنة ذاتها وذلك لعدم توافر سبب استحقاقها فيه بعدم انخراطه في العمل مدة الحول .

ومن جهة أخرى فإن الأصل أن تعدد الأسباب المتجمعة نتائجها على حال واحد لا يفيد تعدد النتائج المترتبة على تلك الأسباب لأن الأسباب يستغرق بعضها بعضاً متى تجمعت متعاصرة في حال واحد وأن نتائجها وأن كانت قابلة منطقياً لتعدد الأسباب فهي لا تتعدد واقعياً ولا تتكاثر لأن تراحمها يرد على زمان واحد في حال واحد وأن النتيجة الواحدة تجزئ عن السبب الواحد ، كما تجزئ عن الأسباب المتعددة لأنها توفيقها جميعاً فلا يعود ثمه فضل وفاء بها بعد تحققها لذلك قيل من قبل أن الأجازات لا ترد على أجازات أخرى فالمستقر طبقاً لهذا النهج أن أيام الجمع والأعياد وأيام العطلات الرسمية لا تحسب للعامل مضاعفة إذا تخللته أجازاته السنوية أو المرضية أو غيرها .

المبدأ (ج) نصت عليه صراحة المادة ٧٥ من

ة بأجر كامل ؟

أعمال وظيفته .

١٤ - أجازة خاصة للعامل الذي يصاب بأصابة عمل ويقرر المجلس الطبي المختص مدة علاجه (تعويض عن أجره الشامل) .

١٥ - أجازة للمرأة العاملة بتصف الأجر .

١٦ - عدم استحقاق أي نوع من الأجازات للمجنّد والمستبقى والمستدعى للاحتياط طوال مدة وجوده بالقوات المسلحة .

١٧ - انقطاع العامل بدون إذن يؤدي إلى الحرمان من الأجر عن مدة الغياب ويجوز حساب مدة الانقطاع من الأجازات الاعتيادية ومنحه أجره إذا كان له رصيد منها يسمح بذلك .

١٨ - تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساساً لحساب الأجازات التي تمنح للعاملين .

هذا ، وسنوضح كافة أنواع الأجازات السابق الإشارة إليها من خلال النصوص والقواعد المتعلقة بتنظيم كل نوع منها ثم أهم المشاكل العملية التي أثيرت بشأن تطبيق تلك النصوص وأهم الآراء والفتاوى المستقرة بشأنها مدعمين ذلك بحالات عملية وأمثلة تطبيقية في كل نوع منها وذلك علياً لتفصيل الآتي :

المبادئ العامة التي تحكم الأجازات عموماً :

(أ) عدم جواز منح أية أجازات قبل استلام العمل .

(ب) استحقاق الأجازة في أي وقت من السنة الميلادية .

(ج) السنة الميلادية أساس حساب الأجازات ما عدا المرضية .

(د) لا يجوز أن ترد أجازة على أجازة .

(هـ) تحديد الأجازات قانوناً على سبيل الحصر .

(و) ضوابط الترخيص بهذه الأجازات التي لم يتضمنها القانون تحددها السلطة المختصة .

(ز) غياب العامل في غير أجازة يعتبر انقطاعاً عن العمل .

المبدأ (أ ، ب) : تضمنهما كتاب دورى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ٢٢ لسنة ١٩٨٣ بشأن بعض الضوابط المنظمة للأجازات والمذاع به ما انتهت إليه الجمعية العمومية بجلسة ١٩٨٣/٢/١٦ على الوجه الآتي :

عدم جواز النظر في منح العامل المعين أية أجازات قبل تسلمه العمل خلال المهلة المقررة بالمادة ٢٤ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون وأنه بفاوت تلك المهلة يعتبر قرار تعيينه كأن لم يكن ما لم يقدم عندها تقبله السلطة المختصة .

يستحق العامل أجازته المقررة في أي وقت من السنة الميلادية دون ربطها بأن يقضى في

انتهى الرأي إلى جواز احتساب مدة الشهر
أجازة حج بأجر كامل ضمن الثلاثة أشهر التي
منحت أجازة بدون مرتب للعمل بالسعودية
أثناء موسم الحج طالما أنها مقررة لمرة واحدة
طوال حياة العامل الوظيفية وطالما أنها لم
تتكرر مرة أخرى ذلك أن للعامل الحق في أن
يطلب أجازة حج مرة واحدة بمرتب كامل وأن
مسألة سفره لأداء الفريضة .

**ثارتساؤل عن مدى جواز منح العاملين
المسيحيين أجازة لمدة شهر بأجر كامل
لزيارة القدس طبقاً لحكم المادة ٧١ على
اعتبار أن عبارة أجازة الحج وردت عامة
ومطلقة دون قيد ويستفيد منها
المسلمون والمسيحيون طالما أن النص لم
يقرر صراحة أنها أجازة حج للمسلمين
فقط .**

انتهى الرأي إلى عدم جواز ذلك باعتبار أن
مدة الأجازة مقررة لأداء فريضة الحج
للمسلمين فقط كما أن قرار مجلس الوزراء
الصادر في ٥٣/٧/١ حدد أيام الأعياد والعطلات
المصرح فيها بالتغيب للموظفين والمستخدمين
من اليهود والمسيحيين والتي تعتبر أجازة بأجر
كامل (تطبيقاً لنص المادة ٦٣ من القانون رقم
٤٧ لسنة ١٩٧٨ بسريانه) وليس من بين تلك
الأيام أجازة لزيارة الأماكن المقدسة .

وانتهت الدراسة إلى أن الحج فريضة وأن
تلك الأجازة مقررة لأدائها أعمالاً لأحكام
الدستور وأن الفريضة لا تكون إلا بالنسبة
للمسلمين فقط حيث ورد النص القرآني على
ذلك (ولله على الناس حج البيت) والمقصود
بالبيت هنا بيت الله الحرام بمكة المكرمة
وارادة المشرع حينما اتجهت إلى أداء أجازة لمدة
شهر بأجر كامل كانت متجهة إلى الحج
بمعناها الإسلامية والذي لا يكون إلا
للمسلمين فقط وفي توقيعات حددتها
بالشريعة الإسلامية ذلك أن زيارة البيت
الحرام في غير هذه التوقيعات وهي ما تسمى
شرعاً (بالعمرة) لم يعتبرها المشرع
الإسلامي حجاً وبالتالي لا يجوز منح أجازة
لأداء العمرة لمدة الشهر المنصوص عليها في
القانون وإنما يحصل المسلم على أجازة
اعتيادية من رصيده أجازاته لأداء هذه الزيارة
وعليه فإن زيارة القدس بالنسبة للأخوة
المسيحيين لا تعتبر حجاً وإنما يسرى عليها
ذات الحكم الخاص بالعمرة بالنسبة
للمسلمين وهو حصول العامل على أجازة
اعتيادية من رصيده أجازاته إذا ما رغب في
القيام بهذه الأجازة .

ثانياً : أجازة الوضع :

للعاملة الحق في أجازة الوضع لمدة ثلاثة
أشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال
حياتها الوظيفية .

كما تنص المادة ٧٠ من قانون الطفل
رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ على الآتي :

للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع
الأعمال العام والقطاع الخاص الحق في أجازة
وضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل
وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه
الأجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة

خدمتها . أجازة الوضع مقررة للمرأة
العاملة ولا تستحق إلا عن مدة الوضع التي
حدثت أثناء الخدمة ومدتها ثلاثة أشهر من
تاريخ واقعة الوضع وتكرر بحد أقصى ثلاث
مرات طوال الحياة الوظيفية للعاملة وهي
مقررة كما ورد بالمذكرة الإيضاحية لأسباب
تتعلق بالأمومة التي كفلها الدستور ورعاية
المرأة العاملة بوجه خاص وفي حدود صالح
العمل .

ولقد أثيرت في تطبيق هذه المادة عدة
تساؤلات هي :

١ - هل العبرة في النص بعدد الأولاد أم
بعدد المرات ؟

أثير التساؤل السابق بسبب طلب عاملة
تلك الأجازة عن مولودها الخامس حيث أنها
وضعت أولادها الأربعة السابقين أثناء أجازة
خاصة لمرافقة الزوج لمدة ست سنوات وانتهى
البحث إلى أن النص صريح في أن تلك الأجازة
مقررة عن ثلاث مرات دون أن يربط ذلك بعدد
الأولاد وعلى ذلك تستحق العاملة أجازة
الوضع عن الطفل الخامس إذا لم تكن قد
استنفدت المرات الثلاث المشار إليها .

٢ - من هي الجهة التي تمنح تلك
الأجازة للمتدبة ؟

أجاب كتاب دورى الجهاز المركزي للتنظيم
والإدارة رقم ٢٥ لسنة ١٩٨٠ عن هذا التساؤل
استناداً إلى ما انتهت إليه اللجنة الثالثة
لقسم الفتوى بمجلس الدولة بجلستها
المنعقدة في ١٨/١/١٩٨٠ من أن المنتدبة
تستحقها طبقاً للنظام القانوني المطبق في
الجهة المتدبة إليها . وذلك تأسيساً على أن
المستقر عليه هو خضوع العامل المنتدب لكافة
القواعد التي تطبقها الجهة المنتدب إليها فيما
عدا الترقيات ، ومن هذه القواعد تلك المتعلقة
بالأجازات وبالتالي يحق للجهة المنتدبة إليها
العاملة منحها أجازة وضع وفقاً للقانون الذي
تطبقه باعتبار أن هذه الأجازة مرتبطة
ومتعلقة بأعمال النذب .

٣ - لا تستحق إلا لثلاث مرات فإذا مات أحد
الأولاد الممنوحة أجازة عنه فلا تستحق مرة
إضافية بديلة إذا كانت قد حصلت عليها لثلاث
مرات .

٤ - لا تستحق إلا لثلاث مرات طوال الحياة
الوظيفية حتى لو كانت استحققت أجازة وضع
عن طفل قبل العمل بالقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨
لأن النص مطلق في هذا الخصوص .

٥ - لا تستحق أثناء الأجازة الخاصة إلا من
تاريخ انائها ولا يشترط حضورها (كتاب
دورى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ٢٣ لسنة
١٩٨٥) فإذا تداخلت مدة من الوضع مع مدة
من الأجازة الخاصة تستحق باقى المدة (فتوى
الجمعية العمومية جلسة ١١/٥/٨٨) .

٦ - لا تستحق إلا من تاريخ استلام العمل
فإذا كان الوضع قبل صدور قرار التعيين وقبل
استلام العمل فلا تستحق (فتوى الجمعية
العمومية جلسة ١٦/٢/١٩٨٣) .

٧ - تستحق أثناء فترة الاختبار حيث
تسقط تلك الأجازة من فترة الاختبار
وتستكمل تلك الفترة بعد العودة .

(حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية
٢٩ لسنة ١٦٦ على جلسة ١٢٨٥/١٩٧٣) .

٨ - إذا منحت العاملة أجازة وضع ثم
توفى المولود هل يجوز تحويل تلك
الأجازة إلى اعتيادية ثم مرضية من تاريخ
القرار ؟

تستحق العاملة أجازة الوضع لواقعة الوضع
وئيست للمولود حيث صدر القرار صحيحاً
فأنه لا يجوز العدول عن هذا القرار ولو توفى
المولود وتحسب هذه المرة أجازة وضع تعتبر مرة
من المرات المقررة للعاملة .

٩ - هل يجوز منح أجازة وضع قبل إنهاء
الأجازة الخاصة إذا حدث الوضع
أثناءها ؟

لا يجوز تحويل الأجازة الخاصة إلى أجازة
وضع وإنما يلزم إنهاء أجازتها الخاصة وبدء
أجازة الوضع بتقديم طلب بذلك عن طريق
زميل أو قريب أو وكيل وهذا لا يتطلب ضرورة
العودة واستلام العمل إذ لا يوجد نص في
القانون يوجب عدم اتصال الأجازتين فالطلب
لا يعدو إلا أن يكون طلباً بقطع الأجازة
الخاصة ويجوز في الحالة هذه منح أجازة
الوضع من تاريخ الطلب وتمنح المدة المكتملة (
فتوى إدارة الفتوى لوزارة التعمير والإسكان
رقم ٦٠٦ بتاريخ ١٧/٢/١٩٨٦) .

١٠ - تحسب على أنها ثلاثة أشهر وليس ٩٠
يوماً ، حيث أن نص القانون صريح في منح
العاملة أجازة للوضع ومدتها ثلاثة أشهر
وبالتالى تحسب هذه المدة بغض النظر عن عدد
الأيام في هذه الأشهر في كل حالة على حدة
ولو قصد المشرع منح العاملة ٩٠ يوماً لنص
على ذلك صراحة .

ثالثاً : أجازة العامل المخالط لمريض
بمرض معد :

تنص المادة ٣/٧١ من القانون رقم ٤٧ لسنة
١٩٧٨ على استحقاق العامل أجازة خاصة بأجر
كامل ولا تحسب ضمن الأجازات الأخرى
للعامل المخالط لمريض بمرض معد ويرى
المجلس الطبى المختص منعه لهذا السبب من
مزاولة أعمال وظيفته للمدة التي يحددها .

هذه الأجازة مقررة لصالح العمل حتى لا
تنقل العدوى إلى زملائه بجهة العمل وهذه
الأجازة أيضاً لا تحسب من رصيده العامل في
أى نوع من أنواع الأجازات وتمنح هذه الأجازة
بناء على توصية المجلس الطبى المختص
وللمدة التي يحددها لمنعه من مزاولة العمل
فيها .

رابعاً : الأجازات بسبب إصابة العامل :

تنص الفقرة الأخيرة من المادة ٧١ من
القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على " ويستحق
العامل الذى يصاب بإصابة عمل ويقرر المجلس
الطبى المختص مدة لعلاجه أجازة للمدة التي
يحددها مع مراعاة أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة
١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى
والقوانين المعدلة له فيما يتعلق بتحديد
إصابة العمل والتعويض المستحق " .

المراجع :

- قانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولائحته التنفيذية

- كتاب العمل ، فاروق أحمد ١٩٩٧

أداء عصري متطور



MISR PETROLEUM



الحياة تبدأ مع بنك ABC

على مدى أكثر من ٢٥ عاماً نمت المؤسسة العربية المصرفية ABC لتصبح من أكبر البنوك الرائدة في الشرق الأوسط بتواجد عالمي في أكثر من ٢١ دولة.

والآن من خلال ABC - مصر وشبكة فروعها المحلية المتنامية بإمكانك أن تحصل على نفس المستوى العالمي من الخدمات بالإضافة إلى مجموعة متميزة و متنوعة من المنتجات المصرفية المبتكرة التي تلأئم احتياجاتك المالية المتغيرة.

لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال بنا على مدار ٢٤ ساعة ٧ أيام في الأسبوع
على ١٩١٢٣ (من داخل مصر) أو ٣٠٣-٣٣٠٠٣-٠٢-٢ (من خارج مصر).

نشكرك لتعاملك مع بنك ABC مصر
ونأمل أن نقدم لك دائماً الاختيار وأعلى مستوى من الخدمة.
www.arabbanking.com.eg



بنك المؤسسة العربية المصرفية
ABC Bank



أهم إنجازات الهيئة

وتنفيذاً لتوجيهات السيد رئيس الجمهورية فى برنامج الانتخابى

تم ترقية عدد ٢٠٤ من العاملين بالهيئة الى الوظائف العليا وتسويق حالات عدد ٨ من الموظفين حاصلين على مؤهلات اعلى اثناء الخدمة .

وتعيين عدد ٢٥٤ وعقد عمل اسهاماً من الهيئة فى حل مشاكل البطالة.

وتنفيذاً لتوجيهات السيد رئيس الجمهورية فى تيسير اجراءات العمل وتبسيط الاجراءات .. قامت الهيئة بعمل وتبسيط اجراءات الحصول على الخدمة للمتعاملين من الجمهور وحصولها على شهادة الايزو ٩٠٠١ .

وتقوم الهيئة حالياً بالاعداد والتجهيز للحصول على شهادة الايزو oshaz ١٨٠٠١ .

تم تطوير إدارة الملاحة الجوية بخليج السويس بإنشاء مشروع مراقبة حركة السفن بخليج السويس vtims .

زيادة امكانيات وقدرات الهيئة على نشر وإذاعة الإنذارات الملاحية بإنشاء محطة سراسيوم لإذاعة الإنذارات الملاحية.

مراقبة المساعدات الملاحية بإدخال نظام المراقبة الاليكترونية عن بعد للمساعدة الملاحية بالبحر المتوسط وخليج

لعقبة بدلاً من نظام المراقبة التقليدية

الارتقاء بقدرات وامكانيات الهيئة على تجميع وتبادل المعلومات والبيانات مع مختلف جهات الاختصاص المحلية

والاقليمية والدولية وذلك بإنشاء مركز معلومات شئون السلامة البحرية

النهوض بمستوى الاداء الإدارى والخدمى بالهيئة وذلك بإنشاء منظومة اليكترونية لتبادل المعلومات بين إدارات

الهيئة.

الارتقاء بالمستوى الإدارى والتقنى للهيئة إلى المستويات الدولية بتنفيذ اتفاقية التوأمة مع الاتحاد الأوربى بما يرفع

الاعتمادية للهيئة وجميع الوثائق الصادرة منها أمام جميع دول الاتحاد الأوربى والدول الاعضاء بالمنظمة الدولية

البحرية.

توسيع دائرة الرقابة والسيطرة على السفن المصرية والأجنبية المتواجدة بالموانئ المصرية بإنشاء وتطوير فروع الهيئة

المنوط بها اجراءات تسفير السفن فى جميع موانئ الجمهورية باجمالى الفروع كالأتى «بورسعيد . دمياط . مرسى

مطروح . السويس . الغردقة . سفاجا . نويبع . شرم الشيخ . الطور»

المشاركة فى دعم امكانيات البحث والانقاذ البحرى بالدولة بتدبير عدد ١٣ وحدة بحرية وإقامة عدد ٤ مراكز بحث

وانقاذ.

اقامة مشروع الشبكة الاقليمية المصرية لتحديد الموقع بالأقمار الصناعية باستخدام الأسلوب الفرقى dgps



خطوات عمل الشركة

يعتبر مشروع إنتاج الألكيل بنزين هو أحد مشروعات المرحلة الأولى من الخطة القومية للبتروكيماويات ويعتبر نموذجاً يحتذى به للتعاون بين الشركات البترولية استناداً إلى الاستفادة من التسهيلات والرافق المتاحة بالشركات البترولية بالمنطقة حيث يتم تنفيذ المشروع من خلال عقد العديد من الاتفاقيات مع :

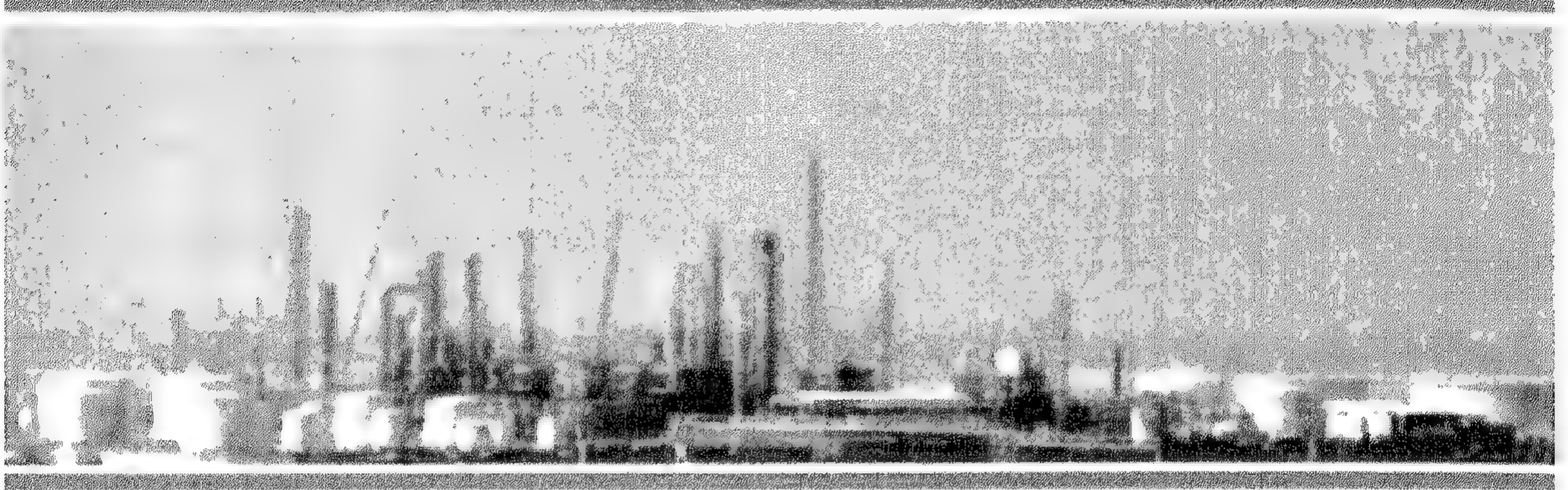
- شركة الإسكندرية للبترول لتنفيذته بوقود النفط والكبروسين واستقبال مواد التقنية و الرواجع .
- شركة القاهرة للبترول لتنفيذته بالكبروسين وتدريب العمالة الفنية .
- شركة أنربك لتشغيل وحدة فصل الرغورومات وتنفيذ البنزول والهيدروجين والكهرباء ومعالجة المياه الحمضية .
- شركة جاسكو لتوريد الغاز الطبيعي كوقود لتشغيل الأفران والعلاج الطبي الخاص بالعاملين .
- شركة إيرليكيد لتوريد النيتروجين .
- شركة ميسد والتوريد للمياه .
- الشركة القابضة للبتروكيماويات لتسويق منتج الـ LAB محلياً .
- كما تم التعاقد مع شركة هلم الألمانية لتسويق منتج الـ LAB عالمياً .
- شركة ميدوم لتشغيل وصيانة مصنع إنتاج الألكيل بنزين الخطى LAB ولعدة ثلاث سنوات .

تأسست "إيلاب" في نوفمبر ٢٠٠٣ كشركة مساهمة مصرية خاضعة لأحكام قانون وحواجز الاستثمار رقم (٨) لسنة ١٩٩٧ . يساهم في الشركة كل من الشركة المصرية القابضة للبتروكيماويات والشركة المصرية القابضة للغازات الطبيعية وهيئة البترول وبنك الاستثمار القومي ووزارة المالية وشركة رويل للكيماويات بإجمالي رأسمال للصنعة ١٩٨ مليون دولار أمريكي . تهدف الشركة إلى إنتاج ١٠٠ ألف طن سنوياً من مادة الألكيل بنزين الخطى LAB بهدف تغطية الاستهلاك المحلي بكمية ٤٠ ألف طن سنوياً وتصدير الفائض للخارج .

يعتبر منتج الألكيل بنزين الخطى المادة الخام الأساسية في إنتاج المنظفات الصناعية . كما يدخل في العديد من الصناعات وكعامل مساعد في تنعيم الأقمشة وهو منتج عالي الجودة وغير ضار بالبيئة أو المستهلك وتم التعاقد على أن يبدأ الإنتاج في يوليو ٢٠٠٨ .

بعد هذا المشروع من أكبر المشروعات في الشرق الأوسط وأفريقيا لإنتاج الألكيل بنزين الخطى باستخدام أحدث تكنولوجيا الإنتاج مادة غير ضارة بالبيئة وعالية الجودة .

إيلاب من أكبر المشروعات فى الشرق الأوسط وأفريقيا



مجال أعمال شركة إيلاب

تقوم شركة إيلاب في عامها الأول من التشغيل بإدارة عقود التقنية من كهروسيين ووقود نفاثات وبنزول وإدارة عقود الكهرباء والغاز والنيتروجين والمياه . وإدارة عقد تصدير منتج الـ LAB وإدارة عقود التسويق وإبرام عقود الخدمات وإدارتها وأعمال الأمن الصناعي وحماية البيئة.

موقف تقدم أعمال المشروع

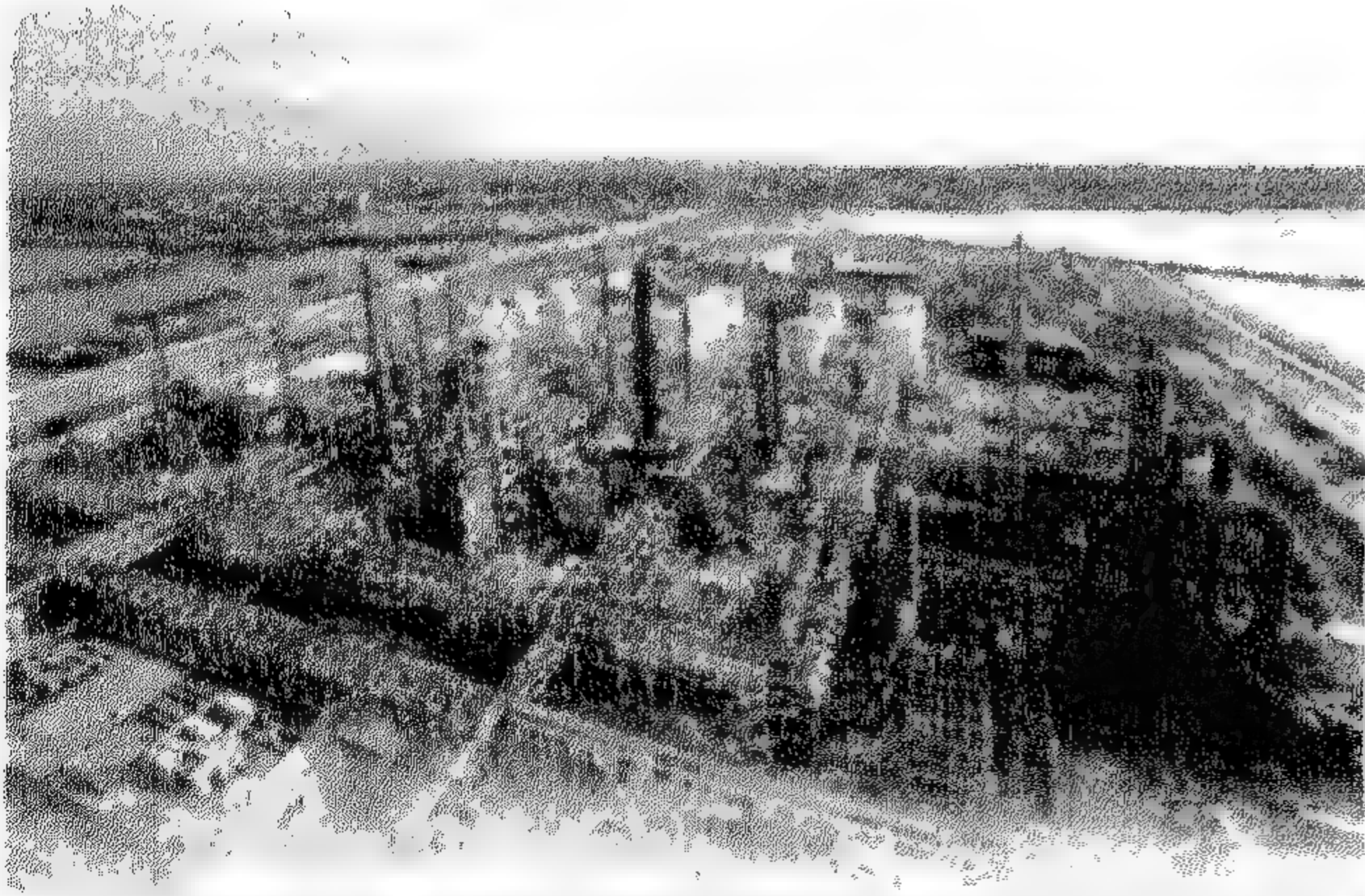
وقد أحرز المشروع تقدم في جميع المجالات الهندسية والتوريدات والإنشاءات وبلغت نسبة تقدم الأعمال الكلية للمشروع ٩٨ ٪ حتى منتصف مارس ٢٠٠٨ .

تقوم شركة GSE&C الكورية بأعمال (التصميم والتوريد وخدمات التركيب) .

إيلاب

نموذج للتكامل

بين الشركات المتكاملة



القاهرة : ١ | عمارات النور - طريق النصر - مدينة نصر
ت ٢٢٤١٤٤٩٤٩٤ ف ٠١٠٣٤٠٣٧٧٧ - ٠١٠٣٤٠٢٥٧٧

مكسدرية : مجمع البترول - طريق الإسكندرية / القاهرة الصحري
ت ٢٢٠٢٠٢١٢ - ٢٢٠٢١٩٣٧ - ٢٢٠٢٠٢٩٨ ف ٢٢٠٢١٩٣٨

بدء من العدد " ١١٩ " من مجلة التنمية تم تخصيص هذا الباب لنشر كل ما يخص المرأة العاملة من كتب دورية وقوانين وقرارات إدارية كذلك نشر أحدث الأبحاث والإصدارات والمؤتمرات والندوات والمبادرات التي تهتم المرأة العاملة لزيادة الوعي لديها ودفعها لتكون شريكا كاملا وفاعلا أساسيا في المجتمع .

وحدة تكافؤ الفرص بالجهاز... في نصف عام

- تحقيق فاعلية واستدامة التنمية .
إن تمكين المرأة يعد عاملاً حيوياً وأساسياً في تحقيق التنمية المستدامة وإرساء حقوق الإنسان بين جميع أفراد المجتمع بل أنه يعد عاملاً أساسياً للقضاء على التفرقة بين الجنسين والقضاء على كافة أشكال العنف ضد المرأة .

إن ضعف تمكين المرأة سببه انتشار الثقافات السلبية السائدة والعادات والتقاليد التي تضعف من مشاركة المرأة في المجتمع وتكريس وسائل الإعلام للصورة النمطية عن المرأة ودورها في المجتمع .

ندوة " العقم بين الواقع والخيال " :
لنشر الوعي الصحي بين العاملين والعاملات بالجهاز

وقد تحدث في هذه الندوة د / هشام البسطويس استشاري أمراض النساء والتوليد عن مفهوم العقم وأسبابه وعلاجه كذلك أسباب انتشار الدجل والشعوذة في هذا الموضوع فالعقم قضية أزلية وجدت منذ بدء الخليقة ومازالت وستظل إحدى المشاكل الطبية والاجتماعية المهمة لما لها من تأثير اجتماعي واقتصادي ونفسي على حياة الأزواج .

وتعمل الحركة دوماً على نشر ثقافة السلام ومفهوم الأمن الإنساني والمحبة والتسامح وقبول الآخر وكلها مبادئ إنسانية نبيلة يحتاجها العالم في وقتنا الحالي .

٣- نشرة عن " إدماج النوع الاجتماعي في الخطة القومية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية "

قامت الوحدة بإعداد هذه النشرة وذلك نظراً لحداثة هذا المنهج العلمي وأهميته المتزايدة حيث أن التخطيط بحسب النوع هو الأسلوب الأمثل لدفع مسيرة التنمية وتحقيق العدالة في استفادة جميع المواطنين رجالاً ونساء من الخطط القومية (الاقتصادية والاجتماعية) للدولة .

وقد تناولت هذه النشرة كيف أن المجلس القومي للمرأة قد تبني لتحقيق هذا الهدف منهجية أدت إلى تمكينه من التعرف على أوضاع المرأة الواقعية وتحديد الأولويات ونقل احتياجاتها الأساسية إلى المخططين وصانعي القرار التتموى على كافة المستويات .

والهدف من إدماج المرأة في خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية هو :

- تمكين المرأة والقضاء على فجوات النوع .
- رفع مستوى كفاءة الاقتصاد القومي .

في إطار نشاط " وحدة تكافؤ الفرص " بالجهاز والتي أنشئت لتكون حلقة اتصال بين المجلس القومي للمرأة والجهاز . ومن منطلق إيمان الوحدة بدورها الهام في تعزيز المشاركة من أجل دفع حركة المجتمع المصري نحو المزيد من التقدم والإنجاز .

وفي إطار هدف الوحدة لنشر الوعي لدى العاملين والعاملات بالجهاز عن الدور الحيوي والهام الذي يلعبه " المجلس القومي للمرأة " واستكمالاً لسلسلة النشرات التي أصدرتها " وحدة تكافؤ الفرص " والتي يتم توزيعها على جميع العاملين بالجهاز .

فلقد قامت الوحدة بإصدار عدد ٣ نشرات خلال النصف الأول من عام ٢٠٠٨ تناولت موضوعات شتى وهي :

١- نشرة عن " المرأة المصرية " وهي من النوع التعريفي العام تضم العلامات والمواقف تقديم تعقيبي تقوم على تتابع السنوات التي تمثل خطوات بارزة في مسيرة المرأة المصرية ، وذلك من منطلق إن استعادة هذه السنوات وتأكيداتها في الذاكرة بداية يمكن الانطلاق منها إلى ما بعدها في مجال تعميق الوعي بالتاريخ الوطني والقومي للمرأة المصرية وبهدف التعرف على تراث حيوي متحرر بدفع إلى المزيد من التقدم والانفتاح على العالم وليس الإنغلاق على النفس .

٢- نشرة عن " حركة سوزان مبارك الدولية للمرأة من أجل السلام "

لتوعية المرأة العاملة داخل الجهاز ونشر ثقافة المشاركة ومنحها الثقة بالنفس والبعد عن السلبية ودفعها لتحمل مسؤولياتها في التنمية الشاملة .

وقد تضمنت هذه النشرة انطلاق الحركة في عام ٢٠٠٣ وهي بمثابة خطوة مهمة ومتقدمة في مسيرة الجهود الإنسانية المتواصلة ذراء لحظر الحروب وتخفيف أضرار الصراعات وببذ العنف والتمييز ضد المرأة ونشر مفاهيم وقيم السلام والتسامح والتعايش الإنساني .

ماذا تعرف عن موقع أفكار جديدة؟

هذا الموقع إلى : تقديم معلومات عن فرص الاستثمار في بعض مجالات المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر في المحافظات المختلفة . تنمية المهارات اللازمة لتمكين المرأة من إقامة مشروع صغير . توفير دراسات جدوى لبعض المشروعات الصغيرة وتعريف النساء بالمعلومات المطلوبة والإجراءات القانونية اللازمة لإنشاء مشروع صغير . تشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجال المشروعات الصغيرة . إرشاد الراغبين في إقامة مشروعات على أسلوب الوصول إلى المؤسسة التمويلية لدعم المشروعات

قام " مركز تنمية مهارات المرأة " التابع للمجلس القومي للمرأة والذي أنشئ من أجل تنمية قدرات المرأة المصرية ودعمها بالمهارات لتعظيم مشاركتها في تنمية الاقتصاد الوطني .

وسعيًا لدعم مهارات المرأة في مجال المشروعات الصغيرة والمتوسطة " وإثابة وصولها إلى المعلومات في هذا المجال . قام المركز بالتعاون مع وزارة المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات بإنشاء موقع إلكتروني على شبكة الإنترنت الدولية يحمل اسم " أفكار جديدة " وعنوانه هو www.afkargadida.Opg ويهدف



ماذا تعرف عن المجلس القومي للمرأة؟

أنشئ " المجلس القومي للمرأة " بموجب القرار الجمهوري رقم "٩٠" لعام ٢٠٠٠ ويهدف إلى النهوض بالمرأة وتفعيل دورها الأساسي في التنمية الوطنية .

وتتضمن اختصاصات المجلس اقتراح السياسة العامة للمجتمع في مجال شئون المرأة ، وتمكينها من أداء دورها الإقتصادي والإجتماعي ، وإدماج جهودها في برامج التنمية الشاملة بالإضافة إلى إبداء الرأي في مشروعات القوانين والقرارات المتعلقة بالمرأة قبل عرضها على السلطات المختصة .

والمجلس القومي للمرأة يأتي في مقدمة الآليات النشطة لرعاية المرأة وتمكينها اجتماعيا واقتصاديا والحفاظ على حقوقها وينسق مع كافة الجهود الأخرى المشاركة حتى تكتمل وتتكامل وتتوحد جميع الرؤى والسياسات والبرامج التي تنفذها كافة الجهات المعنية لتحقيق أهداف رعاية وتمكين المرأة المصرية وتعزيز مشاركتها في الحياة العامة .

ومن أهم الإنجازات التي تحققت للمرأة المصرية في الأونة الأخيرة :

١ . تعديل قانون الجنسية بما يؤدي إلى تحقيق المساواة بين الأب والأم المصرية في حق منح الجنسية للأبناء .

٢ . إنشاء صندوق لتأمين الأسرة لتفعيل تنفيذ أحكام النفقة بما ييسر صرفها للمستفيدات بإجراءات مبسطة وسريعة .

٣ . إنشاء محاكم الأسرة وتفعيل دور مكاتب فض المنازعات الأسرية .

٤ . السماح للمرأة بالعمل جزءاً من الوقت مقابل ثلثي أو ثلاثة أرباع ما تحصل عليه من أجر وذلك تمكينا لها من رعاية أسرته مع استمرار مشاركتها في التنمية في ذات الوقت .

٥ . زادت مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية فأصبحت تمثل ٢٣٪ من إجمالي قوة العمل حالياً مقارنة بنحو ٢١,٦٪ في عام ٢٠٠٠ .

٦ . زيادة أعداد المقيدات في الجداول الانتخابية من ٩,٣ مليون سيدة عام ٢٠٠١ إلى ما يقرب من ١٤ مليون سيدة حالياً .

٧ . تخصيص نسبة من القروض الصغيرة ومتناهية الصغر للمرأة في إطار خطة لتمكينها اقتصاديا .

٨ . التركيز في برنامج " مكافحة الفقر " على المرأة المعيلة ودعمها مادياً واجتماعياً وتمكينها من الانتقال من حالة العوز إلى حالة الاكتفاء .

٩ . زيادة نسبة مشاركة المرأة في مناصب القضاء والهيئات القضائية .

١٠ . إعداد إستراتيجية وطنية للأمومة والطفولة والأسرة واعتماد التمويل اللازم لتنفيذ مشروعاتها .

١١ . ارتفاع نسبة الإناث في التعليم الجامعي وقبل الجامعي لما يقترب من ٥٠٪ .

التعاون مع مكتب شكاوى المرأة:

في إطار تعاون الجهاز مع " مكتب شكاوى المرأة " بالمجلس القومي للمرأة والذي يعمل على زيادة الوعي لدى المرأة عن حقوقها وتوفير الاستشارات القانونية المجانية للمرأة ومساعدتها في تنفيذ الأحكام القضائية .

وفي إطار التعاون القائم بين " وحدة تكافؤ الفرص " بالجهاز ومكتب شكاوى المرأة فقد ورد للوحدة عدد (٦) شكاوى لدراستها وهي : عدد (٥) إشكالية عن " طلب نقل من محافظة إلى أخرى " عدد (١) إشكالية عن " مدرسات ومسيرات الفصل الواحد " .

إدخال ندوات تعقد في كل برنامج تدريبي ، وتتناول هذه الندوات موضوعات تهدف إلى توعية المتدربين والمتدربات سياسياً واقتصادياً وإدارياً واجتماعياً حتى يصبحوا أعضاء فاعلين مشاركين وإيجابيين لهم ثقل ووزن ولا يقتصر دورهم على المشاهدة وكذلك رفع قدراتهم ومهاراتهم . وتتناول هذه الندوات الموضوعات التالية :

- المواطنة والمشاركة السياسية .
- دور الدولة والمجتمع في حماية المستهلك .

مناقشة جدول أعمال المؤتمر الدولي

القادم للمرأة

عقدت لجنة مقرري اللجان بالمجلس القومي للمرأة اجتماعاً برئاسة الدكتورة فرخندة حسن الأمين العام للمجلس ناقشت خلاله محاور المؤتمر الدولي القادم للمجلس في مارس ٢٠٠٩ ويناقش موضوع المرأة في مواقع القيادة

ويُعرض فيه الخبرة الوطنية حول المرأة في المواقع القيادية إستناداً إلى مخرجات المؤتمر السابق للمجلس في مارس ٢٠٠٨ والذي عقد لامركزياً على مستوى المحافظات .

مشاركة في مؤتمرات:

١ . مؤتمر المرأة في مواقع القيادة :

شاركت أ / وداد يعقوب مدير عام العلاقات العامة وعضو وحدة تكافؤ الفرص في مؤتمر " المرأة في مواقع القيادة " والذي نظمه المجلس القومي للمرأة (فرع محافظة القاهرة) والذي أقيم هذا العام لا مركزيا على مستوى المحافظات بمناسبة الاحتفال بيوم المرأة المصرية في ١٦ مارس ٢٠٠٨ .

٢ . احتفالية لتخريج ١٥٠ من الشباب وسيدات الأعمال :

شاركت أ . نوال بيومي مستشار رئيس الجهاز ورئيس وحدة تكافؤ الفرص في الاحتفالية التي نظمتها " مركز تنمية مهارات المرأة " بالمجلس القومي للمرأة لتوزيع شهادات التخرج لعدد ١٥٠ متدرباً ومتدربة من الشباب وسيدات الأعمال اللاتي اجتزن بنجاح التدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات بالتعاون مع شركة " مايكروسوفت " عبر برنامجها " إمكانيات بلا حدود " والذي يستهدف تدريب ٣٠٠٠ من الشباب خلال ثلاث سنوات .

٣ . المؤتمر الإعلامي بفرع المجلس القومي للمرأة بمحافظه الجيزة :

شاركت أ . نوال بيومي رئيس وحدة تكافؤ الفرص في المؤتمر الذي نظمه فرع المجلس القومي للمرأة بمحافظه الجيزة عن : " دور الإعلام في معالجة شكاوى المرأة المصرية وطرق حلها " .

وقد تناول هذا المؤتمر إشكاليات النقل والندب والمرأة العاملة بعقد مؤقت وإشكاليات مدرسات الفصل الواحد .

وقد تم في هذا المؤتمر استعراض ما قام به الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بصفته الجهة المنوطة بالعاملين المدنيين بالدولة بإصدار العديد من الكتب الدورية والمتعلقة بـ (النقل / الندب / العقود المؤقتة) .

٤ . لقاء سيدات الأعمال :

شاركت رئيس وحدة تكافؤ الفرص في " لقاء سيدات الأعمال " الذي نظمه مركز تنمية مهارات المرأة بالمجلس القومي للمرأة وتم فيه استعراض المعوقات التي تواجه سيدات الأعمال مع قانون الضرائب وعرض ما وصل إليه مشروع كليوستور الخاص بالإعلان من خلال الإنترنت عن مشاريع سيدات الأعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم .

تجارب إدارية ناجحة

تجربة الشباك الواحد

ONE STOP SHOP

عقدت المنظمة العربية للتنمية الإدارية لقاءها الثالث في سلسلة الممارسات الإدارية الناجحة بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومي مؤخراً وفي هذا اللقاء تم عرض ٤ تجارب إدارية ناجحة وهي :-

- تجربة شركة جيا لصناعة السيارات لجمهورية السودان
- تجربة الشباك الواحد بالهيئة العامة للاستثمار بجمهورية مصر العربية
- تجربة التخطيط الإستراتيجي للقطاع الحكومي بدولة الإمارات
- تجربة مشروع نشر التطبيقات المالية للوحدات الحسابية بجمهورية مصر العربية
- وقد لاقت تجربة الشباك الواحد بالهيئة العامة للاستثمار إعجاب وتقدير جميع الحاضرين وأبدوا رغبتهم في تعميم تلك التجربة الناجحة على كافة المنظمات الحكومية بجمهورية مصر العربية التي تتعامل مع الجمهور وتقدم الخدمات الحكومية له
- وفيما يلي نلقى الضوء على تجربة الهيئة العامة للاستثمار نظراً لأهميتها في تطوير نظام العمل بالهيئة وما أدت إليه من التيسير على المستثمرين وانعكاس ذلك على تهيئة مناخ جيد للاستثمار في مصر
- حيث يعد نموذجاً ناجحاً في تطوير نظم وآليات العمل وتحسين مستوى أداء المنظمات وما تقدمه من أعمال أو خدمات وتيسير حصول المتعاملين مع المنظمة على الخدمات في الوقت المناسب والمكان المناسب بأقل جهد و تكلفة ممكنة

- ونقطة البداية في إجراء أعمال التطوير بصفة عامة هي التعرف على آراء ومقترحات المتعاملين مع المنظمة ودراسة شكاواهم وذلك حتى يمكن وضع برامج التطوير المناسبة التي تلبي مطالب المتعاملين وتزيل مصادر شكاواهم وتحقق طموحاتهم وتطلعاتهم لمستوى أداء الخدمات المقدمة لهم

- وقد قامت الهيئة العامة للاستثمار بتقويم أدائها وأعدت دراسة عن نشاط الاستثمار في مصر تضمنت دراسة شكاوى المستثمرين من الصعوبات والمعوقات التي تواجههم في الحصول على الموافقات والتراخيص من جهات عديدة في أماكن مختلفة وانتهت هذه الدراسة إلى النتائج التالية :-

- تعدد الجهات الحكومية المسؤولة عن الاستثمار في مصر

حيث يوجد ٢٢ وزارة ، ٧٨ هيئة ومصلحة ذات صلة بنشاط الاستثمار

- طول وتعقيد الإجراءات المطلوبة للحصول على (الموافقات / التراخيص / التراخيص)

- تعدد التشريعات التي تنظم نشاط الاستثمار حيث يبلغ عددها ٢٠٠ تشريع

- تداخل وتضارب الاختصاصات بين العديد من الجهات المسؤولة عن الاستثمار

طول الفترة الزمنية اللازمة للحصول على الموافقات أو التراخيص

وفي ضوء ما انتهت إليه الدراسة من نتائج اتضحت الحاجة إلى ضرورة إنشاء كيان تنظيمي يتولى تجميع كافة الجهات الحكومية التي يتعامل معها المستثمر في مكان واحد حتى يتمكن من الحصول على الموافقات والتراخيص والتصاريح اللازمة لإنشاء وتأسيس وتشغيل مشروعه من مكان واحد وحتى يمكن تحقيق ذلك فإن الأمر يتطلب تعديل تشريعي يمكن بموجبه تجميع كافة الجهات العاملة في مجال الاستثمار في مكان واحد ولذلك تم عرض نتائج الدراسة المشار إليها والتي أعدها هيئة الاستثمار على مجلس الوزراء ووافق رئيس مجلس الوزراء على إرسال الدراسة إلى الوزارات المعنية والجهات التابعة لها كما وافق المجلس بناء على اقتراح الهيئة على مايلي :-

إنشاء مجمع خدمات الاستثمار بالهيئة

- أن تكون الهيئة العامة للاستثمار هي الجهة الإدارية المختصة بخدمة المستثمرين والحصول من الجهات المعنية نيابة عن أصحاب الشركات والمنشآت على الموافقات والتصاريح والتراخيص اللازمة لإنشاء وتشغيل المنشآت

- إنشاء مكتب للهيئة العامة للاستثمار في كل إقليم من الأقاليم الاقتصادية السبعة تحت إشراف المحافظ المختص

- إنشاء مكاتب استثمار في المدن العمرانية الجديدة

- أن يكون لمندوبى الوزارات والجهات المختلفة المتواجدين بمجمع الاستثمار الصلاحية الكاملة لتقديم الخدمات المطلوبة للمستثمرين وأن يكون المندوب مفوض من جهة عمله لإنجاز الأعمال المطلوبة

- ولقد استهدفت قرارات مجلس الوزراء (المشار إليها) مايلي :-

- توحيد الجهات المنوط بها أداء خدمات الاستثمار في جهة واحدة هي مجمع خدمات الاستثمار التابع للهيئة العامة للاستثمار على أن يضم مندوبين من كافة الوزارات المسؤولة عن الاستثمار في مصر ويتم من

- منح التفويض والصلاحية الكاملة لمندوبى الوزارات الموجودين في مجمع خدمات الاستثمار في منح التراخيص والموافقات والتصاريح دون الحاجة إلى الرجوع إلى الوزارة الأم

- إنشاء مكاتب وفروع للهيئة العامة للاستثمار في عدة مناطق جغرافية من الجمهورية تقوم بتقديم خدمات الاستثمار للمستثمرين بتلك المناطق دون الحاجة إلى القدوم إلى القاهرة للحصول على تلك الخدمات

- وتفعيلاً لدور الهيئة العامة للاستثمار فقد صدر القرار الجمهوري رقم ٧٩ لسنة ٢٠٠١ بإنشاء مجمع خدمات الاستثمار بالهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة ويكون للمجمع فروع بالمحافظات والمدن العمرانية الجديدة

كما صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٦٣٦ لسنة ٢٠٠١ بنظام العمل في مجمع خدمات الاستثمار واعتماد نظام الممثلين المفوضين ومسئولى الاتصال للوزارات والجهات التابعة لها بمجمع خدمات الاستثمار

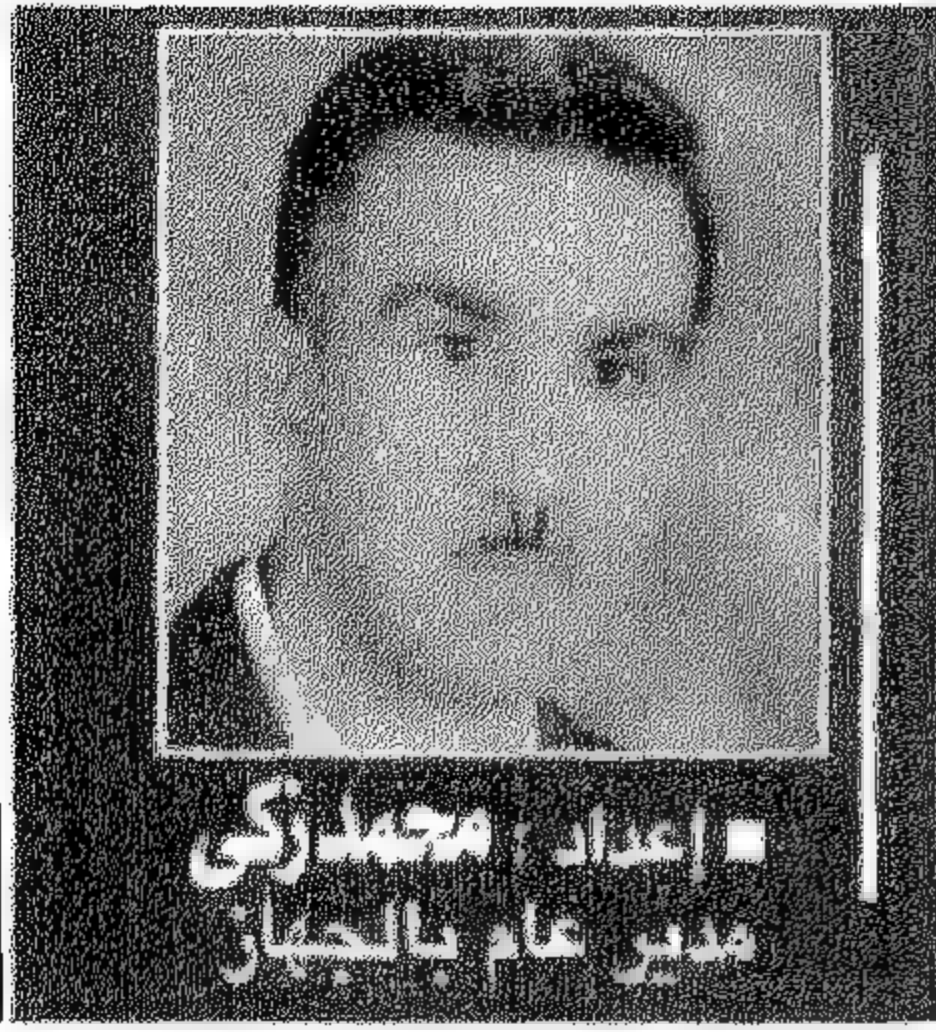
- وفيما يلي عرضاً لمكان العمل والهيكل التنظيمي لمجمع خدمات الاستثمار الرئيسى بالقاهرة وأهداف واختصاصات التقسيمات الرئيسية بالمجمع :-

- يشغل مجمع خدمات الاستثمار ثلاثة أدوار من المبنى الجديد للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة بأرض المعارض بمدينة نصر بالقاهرة وذلك على النحو التالى :-

- الدور الأرضى ويضم مكتب استقبال المستثمرين

- الدور الأول ويضم صالة خدمات تأسيس الشركات والمنشآت

- الدور الثانى ويضم حالة خدمات ما بعد تأسيس الشركات



■ إعداد : محمد رزقي
مدير عام بالجهان

- عن ٥٠ مليون جنيه نيابة عن رئيس الهيئة .
- إنشاء فرع لأحد البنوك ويتم سداد الرسوم مركزياً (دفعة واحدة في مكان واحد) بذات المبنى .
- إنشاء مكتب للتوثيق والشهر العقاري داخل المجمع .
- إنشاء مكتب للسجل التجاري بالمجمع .
- إنشاء مكتب للضرائب بالمجمع وربطه بالحاسب الآلي بمصلحة الضرائب وأصبح يتم إصدار البطاقة الضريبية إلكترونياً خلال ٢٤ ساعة .
- إنشاء مكتب تصديقات تابع لوزارة الخارجية بالمجمع .
- إنشاء مكتب للبريد بالمجمع .
- تم إصدار دليل المستثمر الذي يتضمن جميع الخدمات التي تقدمها الهيئة للمستثمر والمستندات المطلوبة لكل خدمة والرسوم المقررة وزمن الحصول على الخدمة .
- استخراج تأشيرات الإقامة للأجانب .
- أصبح يتم تقديم كافة الخدمات من خلال منفذ (شبك) واحد لكل خدمة بحيث يتعامل مقدم الطلب مع شبك واحد فقط ينوب عن كل قطاعات الهيئة .
- النتائج المترتبة على تطبيق تجربة الشبك الواحد بالهيئة العامة للاستثمار
- أصبح الآن يتم تأسيس الشركات في زمن لا يتجاوز ٢ أيام بعد أن كانت الفترة السابقة للتأسيس قبل إنشاء المجمع تتراوح بين ١٤ يوم إلى ٥٥ يوم وفي بعض الأحيان كانت تصل إلى ١٤٠ يوم .
- قام البنك الدولي بدراسة تجربة مصر في إنشاء مجمع خدمات الاستثمار وأعتبرها تجربة رائدة ويقوم بنشرها على الدول الأخرى للاستفادة منها .
- تقدم مصر إلى المركز الأول على مستوى قارة أفريقيا بالنسبة لجذب الاستثمارات المباشرة وإلى المركز الثاني عربياً .
- ارتفاع قيمة الاستثمارات بعد إنشاء المجمع من ٤ مليار دولار عام ٢٠٠١ إلى أكثر من ١١ مليار دولار عام ٢٠٠٦ .

- الرد على الاستفسارات الخاصة بتأسيس الشركات أو تعديل العقود .
- معاونة المستثمر في استيفاء البيانات والنماذج والطلبات ويتم تقديم المشورة من خلال الحضور الشخصي للمجمع خلال أيام الأسبوع من الأحد إلى الخميس من الساعة ٨,٣٠ صباحاً وحتى ٤ مساءً .
- ٣ - وحدة تلقي الشكاوى : -
- تقوم بتلقي الشكاوى ويبحثها مع الجهات المعنية والرد على صاحب الشأن بدلاً من قيامه بالتوجه إلى عدة جهات سواء داخل أو خارج الجهة .

- فروع مجمع خدمات الاستثمار :
- بالإضافة إلى مجمع خدمات الاستثمار الرئيسي بمدينة نصر بالقاهرة يوجد عدة فروع للمجمع بالمحافظات والمدن التالية : -
- فرع الإسكندرية ويخدم محافظات (الإسكندرية / البحيرة ، مطروح) .
- فرع الإسماعيلية ويخدم محافظات (الإسماعيلية / شمال وجنوب سيناء / بور سعيد / السويس / الشرقية) - فرع أسيوط ويخدم محافظات (بنى سويف / حتى أسوان والبحر الأحمر) .
- كما يوجد مكاتب بالمدن العمرانية الجديدة مثل العاشر من رمضان / ٦ أكتوبر / السادات / برج العرب
- أهم جوانب تطوير نظم العمل وتبسيط الإجراءات بمجمع خدمات الاستثمار
- توحيد مكان ونظام التأسيس لكل أنواع الشركات .
- قيام مسئول متابعة التأسيس (من العاملين بالمجمع) نيابة عن المستثمر بإنهاء الإجراءات والقيود في السجل التجاري .
- توفير نماذج عقود التأسيس للشركات بصالة التأسيس لإنهاء الإجراءات دون الحاجة لقيام المستثمر بشراء نماذج .
- تفويض مدير عام التأسيس في التوقيع على عقود تأسيس الشركات نيابة عن رئيس الهيئة في حدود رأس مال ٥٠ مليون جنيه .
- تفويض رئيس المجمع في التوقيع على عقود تأسيس الشركات التي يزيد رأس مالها

ويعد مكتب استقبال المستثمرين هو المكتب الأمامي بالمجمع ويتولى استقبال المستثمرين وتقديم المشورة الفنية المجانية لهم ويتكون مكتب استقبال المستثمرين من ثلاث وحدات هي :

- مكتب الاستقبال .
- مكتب المشورة .
- وحدة تلقي الشكاوى .
- وفيما يلي نتعرف على أهداف واختصاصات كل وحدة من الوحدات المشار إليها :
- ١ - مكتب الاستقبال .

ويهدف إلى توفير البيانات والمعلومات التي يحتاج إليها المستثمر ويتم ذلك من خلال مطبوعات موثقة أو عن طريق شراء دليل المستثمر الذي يحتوي على كافة المعلومات التي يحتاجها المستثمر لكل الخدمات التي تقدمها هيئة الاستثمار .

- الخدمات التي يقدمها مكتب الاستقبال :
- الرد على الاستفسارات الواردة للمكتب سواء عن طريق الحضور الشخصي أو بالتليفون أو الفاكس ويشمل ذلك :
- المعلومات اللازمة لتأسيس الشركات بمختلف أشكالها القانونية والرسوم المطلوبة وتقديم البيانات باللغات العربية والإنجليزية والفرنسية والألمانية واليابانية .
- المعلومات الخاصة باستخراج تصاريح الإقامة / تراخيص العمل / تصاريح دخول الموانئ .
- المعلومات المتعلقة بالأراضي في المناطق الصناعية والمدن الجديدة .
- المعلومات المتعلقة بالمناطق الحرة .
- توفير المطبوعات التي تصدرها الهيئة باللغة العربية أو الإنجليزية .
- ترجمة كافة البيانات الخاصة بتأسيس الشركات إلى اللغات الأجنبية .
- تزويد المستثمر بالنماذج التي يحتاجها .
- ويتم تقديم الخدمة بمكتب الاستقبال من خلال عدة أساليب هي :

- الحضور الشخصي .
- بالتليفون رقم ٢٢٦٣٢٧٩٤
- بالفاكس رقم ٢٤٠٥٥٤٣٦

- بالبريد الإلكتروني .
- بالبريد العادي .
- ٢ - مكتب المشورة
- الخدمات التي يقدمها المكتب :

- تقديم المشورة الفنية المجانية للمستثمر عن الأنشطة المسموح بها ضمن مجالات الاستثمار .

- تقديم المعلومات المتعلقة باشتراطات التراخيص .



ربط نظام الترقيات والمكافآت بالأداء وليس بالتدرج الوظيفي

د. صفوت النحاس: زيادة العاملين في الجهاز الإداري تعوق عملية التطوير

احتياجات كل وظيفة من العاملين طبقا للمهام والمسؤوليات الموكلة لهم .

ربط عناصر تقييم الاداء في نماذج التقييم المختلفة بالوصف الوظيفي لكل وظيفة ، وتكون هذه العناصر موضوعية يمكن قياسها أو تحديدها وتتم عملية التقييم علي الأقل مرتين في العام ، وضرورة كسب دعم جميع العاملين والكوادر الادارية العليا بالهيئات والوزارات الحكومية المختلفة لبرامج الإصلاح من خلال التوعية المستمرة لها ويكون ذلك من خلال لقاءات مختلفة مع العاملين ونشر ثقافة الشفافية في بث ما يخص برامج إصلاح الخدمة المدنية في صورة نشرات للعاملين بالمنظمات الحكومية المختلفة ومكافأة الإدارات المتميزة في الممارسات الخاصة بالموارد البشرية

وزيادة أجور العاملين المدنيين من خلال العلاوات التشجيعية علي أداء الفرد والمجموعات بحيث تتناسب مع معدل تضخم الأسعار في مصر وترك بعض الحرية للوزارات والهيئات الحكومية لتحديد العلاوات الدورية للعاملين طبقا لأدائهم وبناء علي معايير موضوعية محددة ويكون ذلك بالتنسيق مع الهيئة المنسقة وضرورة كسب دعم العاملين المدنيين بمكافأة الافراد او الإدارات المتميزة وضرورة جعل العمل الحكومي جذابا من حيث بيئة العمل وفرص التدريب والتطوير والأمن الوظيفي وتغيير بعض التشريعات والقوانين الخاصة بالخدمة المدنية .

كما طالب المؤتمر الاهتمام بزيادة كفاءة الخدمات العامة مطلب دولي للتنمية الاقتصادية ، وأكد أهمية الإصلاح السياسي وإصلاح الجهاز الإداري وتخفيف العبء به لتحسين مستوى أداء المؤسسات الخدمية العامة وتعديل تشريعات إصلاح الخدمة المدنية لتتماشي مع التطورات العالمية والقضاء علي البيروقراطية ، والحق في الحصول علي أجر عادل مقابل أداء العمل والعمل علي الحد من التفاوت في الأجور وربطها بالإنتاج والإنتاجية وأهمية تطبيق اللامركزية والاهتمام بتنمية تقديم الخدمات العامة علي جميع المؤسسات ، والعمل علي زيادة الاستثمارات والإنتاج لتوفير الخدمات للمواطنين وتحسين مستوى الأجور ، وأهمية تقييم أداء العاملين وعقد حوارات مفتوحة لهم لاتخاذ القرارات الادارية السليمة

الاسعار وصرف تأمين بطاله لحماية الأمن القومي وحل لنقص فرص العمل وزيادة موارد التدريب للعاملين بقطاعات الدولة المختلفة لزيادة الانتاجية ، وربط نظام الترقيات والمكافآت بالأداء وليس بالتدرج الوظيفي واعداد القادة وتوفير قواعد بيانات للعاملين وتطبيق اللامركزية ..

وطالب المؤتمر بإعادة هيكلة الجهاز الإداري ووضع معايير للعمل وتطوير الهيكل التنظيمية والتدريب التحويلي وزيادة الموارد لتحسين مستوى الخدمات الاجتماعية وتحديد اختصاصات ومسؤوليات الوزارات والمحافظات من خلال انشاء هيكل اداري مستقل لعدم القيام بالتعديل العشوائي لها من حين لآخر ، وحسم قضايا المؤسسات الاقتصادية للإشراف علي الإصلاح الإداري والقضاء علي البيروقراطية وانشاء مراكز بحثية ومعاهد قومية للتنمية الاقتصادية لكل القطاعات ودعم الأجهزة الرقابية وارساء نظام محاسبي موحد للمجموعات الخيرية لعدم تبديد مواردها والاهتمام بكفاءة الخدمات العامة وتعديل هيكل الأجور وتحديد حد أدنى للأجور وتعديل قانون إدارة المحليات والحد من التفاوت في الأجور وربطها بالإنتاج والانتاجية والاهتمام بالإصلاح السياسي وتطوير البرلمان والأحزاب ودعم المجتمع المدني .

وطالب المؤتمر بتشكيل هيئة منسقة تختص بتقويم نظم الخدمة المدنية في مصر فيما بين المنظمات الحكومية المختلفة ، ويكون اعضاؤها من الكفاءات الادارية المدربة والمستشارين بالأجهزة الحكومية في كل من جهاز التنظيم والإدارة ووزارة التنمية الادارية ومركز دعم واتخاذ القرار بمجلس الوزراء ، ويكون لهذه الهيئة اختصاصات ومسؤوليات تتلخص في تحديث الوصف الوظيفي لجميع موظفي الخدمة المدنية في مصر ، من خلال عمل تحليل وظائف دقيق للوظائف وتحديد

زيادة الاجور لتتوافق مع التضخم وارتفاع الاسعار
وصرف تأمين بطاله
لحماية الأمن القومي

أكد الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في مؤتمر "إصلاح الخدمة المدنية في مصر وتطوير الجهاز الإداري" الذي نظمه منتدى شركاء التنمية بالتعاون مع مؤسسة كونراد اديناور الألمانية مؤخرا أن هناك خطة لتطوير وإعادة هيكلة الجهاز الإداري في الدولة ، مشيراً إلى أنه دخل ١٢ مليون موظف إلى الجهاز الإداري منذ عام ١٩٨٥ ، وذلك من خلال التعيين المؤقت.

وأوضح أن هذه الخطة تتضمن برامج للتدريب وتطوير الخدمة المقدمة ودعم اللامركزية ، وقال "إن الصعوبة تكمن في زيادة العاملين في الجهاز الإداري ، أن الوظائف القيادية تبلغ الآن حوالي ١٠ آلاف موظف .

وحول أهم المشاكل التي تواجه الجهاز الإداري في الدولة ، أكد أن تكلفة رصيد الإجازات التي تبلغ الأربعة شهور في نهاية الخدمة ، تصل إلى ٢٠٠ مليون جنيه لحوالي ٦٠ ألف شخص يخرجون سنوياً ، داعياً إلى رفع المبالغ المخصصة لتدريب العاملين في الجهاز الإداري للدولة.

وأضاف الدكتور صفوت النحاس أن الحكومات السابقة اعتبرت أن الجهاز الإداري هو جهاز التوظيف الرئيسي حتى العام ١٩٨٥ ، مشيراً إلى وجود ثغرة في القانون تتمثل في التعيين المؤقت .

ومن ناحيته ، طالب الدكتور عبد العزيز حجازي رئيس الوزراء الأسبق ورئيس الاتحاد العام للمجموعات الأهلية إلى تطوير الجهاز الإداري في الدولة وإصلاح الخلل الهيكلي فيه ، كما دعا إلى تطبيق اللامركزية خصوصاً في المحليات ، وقال أنه لابد من إيجاد حل للمركزية الموجودة في الوزارات .

وأكد على أهمية حل مشكلة البطالة لأنها أصبحت في الوقت الحاضر من عناصر الأمن القومي ، مشيراً إلى أنه من الضروري أن تكون هناك تكلفة اجتماعية للدولة أو من غيرها .

ومن ناحية أخرى ، أكد الدكتور مصطفى كامل السيد المدير التنفيذي للمنتدى أن تطوير الجهاز الإداري في الدولة يسهم في دفع عجلة التنمية الاقتصادية ، أن تجارب الإصلاح الإداري في مصر بدأت منذ وقت مبكر في الثلاثينيات من القرن الماضي ، وطالب بتخفيف سيطرة اللامركزية .

وفي ختام جلساته أوصى المؤتمر بأهمية توفير البنية التشريعية لإصلاح قانون الخدمة المدنية وزيادة الأجور لتتوافق مع التضخم وارتفاع

د. النحاس في ندوة نظمها المركز المصري للدراسات الاقتصادية:

تعديل التشريعات لإصلاح أجور العاملين وزيادة أنشطة التدريب التحويلي

خلال ١٥ عام.. المرأة تشغل ٥٠% من العاملين في الجهاز الإداري

أكد الدكتور صفوت النحاس رئيس جهاز التنظيم والإدارة أهمية الإصلاح الإداري للدولة باعتبارها حجر الزاوية لإتجاح الإصلاح الاقتصادي. وأوضح أن موازنة الأجور عالية للغاية نتيجة زيادة عدد العاملين في الجهاز الإداري للدولة عن احتياجات التشغيل الحقيقية. وأوضح أن زيادة الناتج المحلي الإجمالي ضرورة حتى لا يحدث تضخم نتيجة تحميل الموازنة العامة للدولة لموازنة الأجور التي بلغت ٣٧ مليار جنيه عام ٢٠٠٤/٢٠٠٣ والعام الحالي بلغت نحو ٧٢,٨ مليار جنيه. وبعد العالوتين الأخيرتين من المتوقع أن تصل إلى ٨٢ مليار جنيه. جاء ذلك خلال الندوة التي نظمها المركز المصري للدراسات الاقتصادية ضمن مناقشة الدراسة التي أعدتها كل من د. ليلي البرادعي ود. ضحى عبد الحميد استاذتي الاقتصاد بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية حول سبل معالجة أجور العاملين بالقطاع الحكومي في مصر. وقال د. صفوت النحاس إن العالوات الاجتماعية التي تصدر لصالح الحد الأدنى للأجور وليس لها علاقة بالانتخابات العامة في الدولة لأنها صادرة من خلال قوانين تنظيم الأجور خلال فترات تحددها القوانين. وأكد أنه لا يوجد تعبير بين المرأة والرجل داخل الجهاز الإداري للدولة وهناك قنوات عديدة للتعبير عن مشكلات المرأة وعادة المرأة تحجم عن التقدم في الوظائف لأنها مرتبطة بتغيير مكان العمل. ومن المتوقع أن تسجل المرأة نسبة ٥٠% من العاملين في الجهاز الإداري للدولة خلال السنوات الخمس عشرة المقبلة.

وقال د. النحاس إن تحديد الحد الأدنى للأجور لا يمثل أي مشكلة للحكومة ويتقاضاه الداخلون الجدد في سوق العمل الذين لا يتمتعون بأي خبرة وليس لديهم التزامات اسرية. مؤكدا أن أي مقترح من خلال منظمات الأعمال واتحادات العمال في إطار تعديل الأجور سيؤخذ بعين الاعتبار. وأشار د. صفوت النحاس إلى أن ٢٠% من العاملين بالدولة يتم تدريبهم سنويا إلا أن هناك معوقات تحد من تنمية الأنشطة التدريبية ومن أهمها ضعف موازنة التدريب التي تعتبر مدخلا لمزيد من انتشار الفساد الإداري خاصة أن كثيرا من العاملين بالدولة ليس لديهم الإلمام الكافي والدقيق عن احتياجاتهم الوظيفية. وأكد في هذا الصدد أنه يجري حاليا إنشاء قاعدة بيانات عن حجم العمالة والأجور في الجهاز الإداري للدولة. وذلك بالتعاون مع وزارة التنمية الإدارية. مشيرا إلى أن هناك مبادرة لوضع حد أعلى لنظام الأجور في الدولة وهناك قانون بالفعل في هذا الشأن إلا أنه في حاجة إلى تطوير. وأوضح أن استخدام العمالة المؤقتة في الجهاز الإداري للدولة تفتح أبوابا للتجاوزات والفساد. فهناك عقود تتحدد لمدة قد تصل إلى ١٠ عاما على الرغم من عدم حاجة الجهاز الإداري للدولة لعدد العمالة. كما أن مجلس الدولة أقر بأن الوظيفة العامة لا يسغلها إلا موظف دائم وذلك وفقا للدستور.

٦,٣% زيادة في أعداد المشتغلين

وتراجع في معدلات البطالة وزيادة في حجم قوة العمل

أكد بيان أصدره أمس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء زيادة حجم قوة العمل خلال عام ٢٠٠٧ بنسبة ٤,٣%، حيث بلغت ٢٣ مليونا و ٨٥٩ ألف فرد مقارنة بنحو ٢٢ مليونا و ٨٧٨ ألف فرد في عام ٢٠٠٦ بزيادة قدرها ٩٨١ ألف فرد. وأشار البيان إلى أن حجم قوة العمل من الذكور زاد بنسبة ٢,٣% من نحو ١٧ مليونا و ٧٦٧ ألف فرد عام ٢٠٠٦ إلى نحو ١٨ مليونا و ١٦٧ ألف فرد خلال عام ٢٠٠٧ بزيادة قدرها ٤٠٠ ألف فرد ومن الإناث بنسبة ١١,٤% من نحو ١١ ملايين و ١١١ ألف فرد إلى نحو ١٢ ملايين و ٦٩٢ ألف فرد.

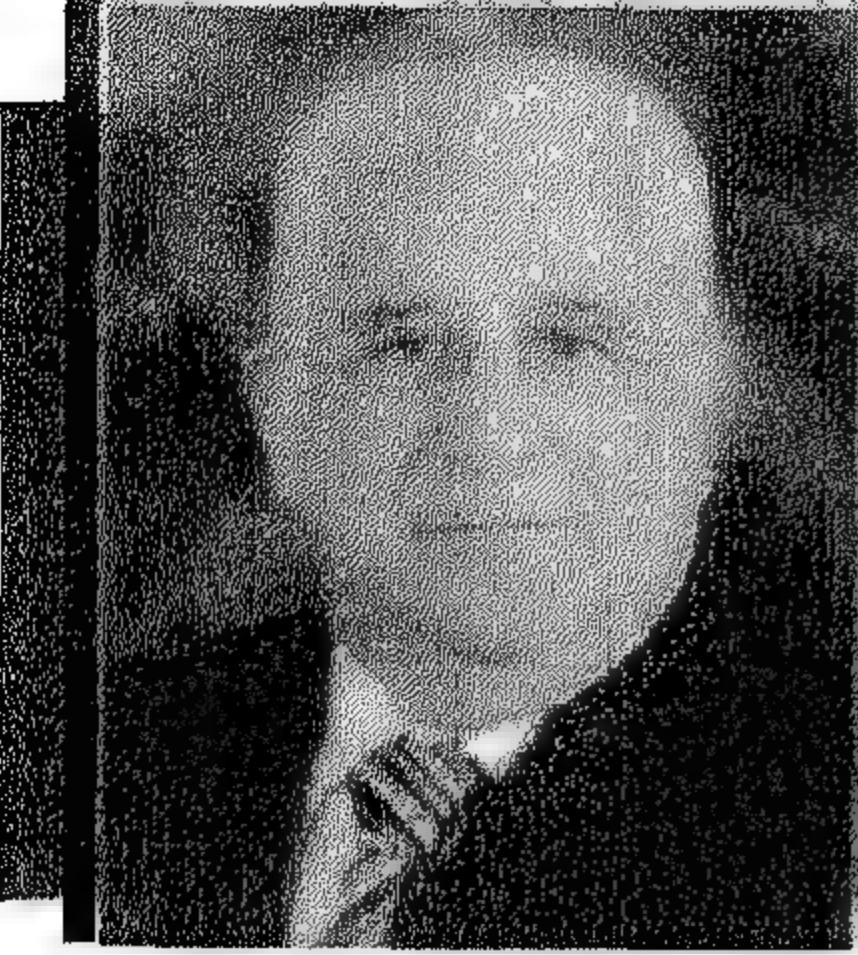
وصرح اللواء أبو بكر الجندي، رئيس الجهاز، بأن البيانات أشارت إلى ارتفاع نسبي في معدلات المساهمة في قوة العمل للسكان من سن ١٥ وحتى سن ٦٤، حيث بلغت ٥٠,٣% مقارنة بنحو ٤٩,١% خلال عام ٢٠٠٦. وبلغت معدلات مساهمة الذكور في قوة العمل ٧٥,٣% بينما بلغت بين الإناث ٢٤,٤%، مما يشير إلى ارتفاع معدلات المساهمة في قوة العمل بين الذكور إلى ثلاثة أضعاف مثيلاتها بين الإناث. كما أشارت البيانات إلى ارتفاع معدلات المساهمة في قوة العمل في الريف إلى ٥٢,٩% مقارنة بنحو ٤٧% في الحضر، واتسمت معدلات الإعالة بالثبات على المستوى نفسه خلال عامي

٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ وكذلك ما بين الريف والحضر، فقد بلغ معدل الإعالة ٢٠,١% مما يعني امالة كل فرد يعمل لفردين ممن لا يعملون. وأضاف أن الإحصاءات تشير إلى ارتفاع أعداد المشتغلين من نحو ٢٠ مليونا و ٤٤٤ ألف مشتغل عام ٢٠٠٦ لنحو ٢١ مليونا و ٧٢٤ ألف مشتغل خلال عام ٢٠٠٧ بزيادة قدرها مليون و ٢٨٠ ألف مشتغل بزيادة نسبتها ٦,٣%، وقد زاد عدد المشتغلين من الذكور بنسبة ٣,٢%، حيث ارتفع عددهم من نحو ١٦ مليونا و ٥٦٠ ألف مشتغل لنحو ١٧ مليونا و ٩٠ ألف مشتغل بزيادة قدرها ٥٣٠ ألف مشتغل، ومن الإناث نحو ٤ ملايين و ٦٣٤ ألف مشتغل بزيادة قدرها ١٩,٣% مقارنة بأعداد المشتغلين في عام ٢٠٠٦ من الإناث واللاتي يقدر عددهن بنحو ٣ ملايين و ٨٨٤ ألف مشتغل.

وبلغ عدد المشتغلين في الحضر نحو ٨ ملايين و ٨١٢ ألف مشتغل بزيادة ٣,١% وفي الريف نحو ١٢ مليونا و ٩١٢ ألف مشتغل بزيادة نسبتها ٨,٦%. وطبقا للحالة العملية أشارت الإحصاءات إلى أن المشتغلين بأجر نقدي بلغ عددهم ١٢ مليونا و ٧١٥ ألف مشتغل بنسبة ٥٨,٥% من إجمالي المشتغلين، وبلغ عدد أصحاب العمل ويديره ٣ ملايين و ٦٨ ألف مشتغل بنسبة

١٤,١% وبلغ عدد المشتغلين لدى الأسر دون أجر ٣ ملايين و ٥٦ ألف مشتغل بنسبة ١٤,١% وبلغ عدد المشتغلين ممن يعملون لحسابهم الخاص مليونين و ٨٨٥ ألف مشتغل بنسبة ١٣,٣%. وبالنسبة للعاملين في قطاع الزراعة والصيد واستغلال الغابات وقطع أشجار الأخشاب بلغ عددهم ٦ ملايين و ٨٨٦ ألف مشتغل بنسبة ٣,١٧% وبلغ عدد المشتغلين في الصناعات التحويلية مليونين و ٤١٢ ألف مشتغل بنسبة ١,١% والمشتغلين في تجارة الجملة والتجزئة مليونين و ٣٠٧ ألف مشتغل بنسبة ١,٠٦% وفي قطاع التشييد والبناء مليونين و ٧٨ ألف مشتغل بنسبة ٩,٦%. وأشار رئيس الجهاز إلى انخفاض أعداد المتعطلين بنحو ٢٢٩ ألف متعطل وبلغ معدل البطالة ٨,٩% عام ٢٠٠٧ مقارنة بنحو ١٠,٦%، حيث تراجعت أعداد المتعطلين من نحو مليونين و ٤٣٤ ألف متعطل إلى نحو مليونين و ١٣٥ ألف متعطل خلال عام ٢٠٠٧. و أظهر الإحصاء أن الغالبية العظمى من المتعطلين من حملة المؤهلات المتوسطة والجامعية وما فوقها حيث بلغ عدد المتعطلين الحاصلين على مؤهلات متوسطة نحو مليون و ١٧٩ ألف متعطل بنسبة ٥٥% من إجمالي المتعطلين.

النعمانى ورحلة الانجازات بسوهاج



جاء الى سوهاج وفق قرار حكيم لقيادة معطاة قدارة على التقويم وبدأت رحلته فى شق طريق التنمية على أرض سوهاج، رجل ارتبط اسمه بالنعم فعمت أرجاء المحافظة أنه اللواء أ.ح/ محسن النعمانى محمد محافظ سوهاج.

رحلته مع مطار سوهاج:

وتأكيدا على رغبة القيادة السياسية فى النهوض بجنوب الوادى جاء القرار الحاسم للسيد الرئيس محمد حنى مبارك بإنشاء مطار سوهاج متوافقا مع آمال وطموحات أبناء المحافظة الذين انتظروا هذا القرار منذ عام ١٩٨٢م نصدرا قراره بتكليف القوات المسلحة بإنشاء مطار سوهاج الذى اختير موقعه بمعرفة هيئة الطيران المدني تجاه جرجا والمنشأة بالصحراء الغربية على مساحة ٤٢٨٥ وبتكلفة ٣٥٠ مليون جنيه.

النعمانى وطريق الصعيد، البحر الأحمر:

والتزاما بتوجيهات رئيس الجمهورية بتعزيز جهود التنمية الشاملة فى محافظات الصعيد وتوجيه الجهود الحكومية ورجال الأعمال والمستثمرين نحو هذا الهدف لتحسين مستوى المعيشة جاء قرار سيادته ببدء طريق الصعيد البحر الأحمر الذى يربط سوهاج وأسيوط بميناء سفاجا حيث بدأ العمل به اعتبار من يناير ٢٠٠٧ بتكلفة زيدت من ٦٤٠ مليون لتصبح و ٢٠٠ مليون جنيه بعد الازدواج ومن المقرر دخوله الخدمة نهاية عام ٢٠٠٩م، ويساهم الطريق فى زيادة فرص العمل وتعزيز امكانيات الاستيراد والتصدير وحركة التجارة بين سوهاج والغردقة وتحقيق المزيد من التدفقات السياحية واستصلاح حوالى ٢٠٠ ألف فدان بمنطقة وادى قنا شرق الهضبة.

النعمانى وإجازات نحو إحياء التراث النسيجى

وتتوالى إنجازات النعمانى على أرض سوهاج فى ظل توجيهات القيادة السياسية الحكيمة حيث تسعى المحافظة تحت رعاية سيادته إلى إحياء التراث النسيجى وتنفيذ مشروع إنشاء ٣٠٠ وحدة نول نسيج وبيت ريفى تم البدء فى المرحلة الأولى منه لعدد ١٢٢ وحدة بتكلفة إجمالية ٢٤٥٠٠ مليون جنيه وتم الانتهاء من ٣٢ وحدة نول نسيج وبيت ريفى وجارى العمل فى إنشاء

٩٠ وحدة جديدة كما تم توصيل أعمال البنية الأساسية من رصف طرق وتوصيل كهرباء ومياه شرب وزعمال التشجير والتجميل، فضلا عن أن هذا المشروع وفر ٦٠٠ فرصة عمل وكذلك مسكن الـ ٣٠٠ أسرة.

قرية الحرفيين الجديدة تقضى على الصناعات المقلقة للراحة بسوهاج المدينة:

ولم تقف الانجازات عند حد معين ولكن امتدت حيث أنشأت قرية الحرفيين بأولاد عزاز التى تعتبر الأولى على محافظة الصعيد والغرض منها نقل الورش الحرفية المقلقة للراحة وتضم القرية ٢٨٢ ورشة على مساحة ٨٠ ألف متر بتكلفة ٢٤,٤٠٠ مليون جنيه مقسمة على ثلاث مراحل الأولى:

الأولى: إنشاء ١٠٠ ورشة بتكلفة ١٠ مليون جنيه:

الثانية: إنشاء ١٤٠ ورشة بتكلفة ٦,٨٠٠ مليون جنيه.

الثالثة: إنشاء ١٤٢ ورشة بتكلفة ٧,٦٠٠

مليون جنيه.

تم الانتهاء من المرحلة الأولى وجارى البدء فى المرحلة الثانية.

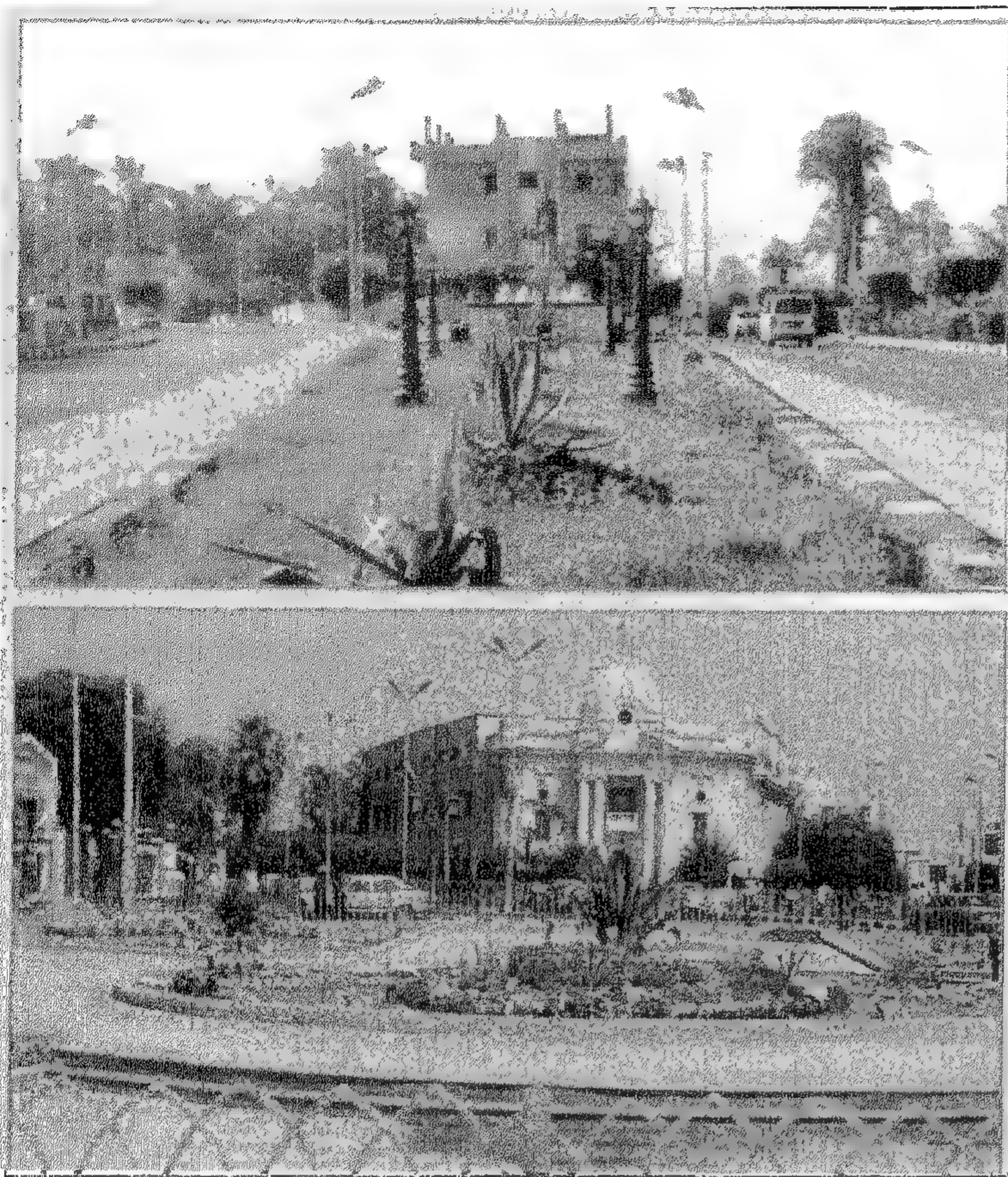
دعوة للتوسع فى الصحراء من خلال قرى جديدة بالظهير الصحراوى:

ومن منطلق دعوة القيادة السياسية للتوسع فى الصحراء ومنع التزاحم السكانى بالمدن انطلقت فكرة إنشاء قرى ظهير صحراوى وهى امتداد للقرية الأم وتبعد عنها بحوالى واحد كيلو متر وقد تم اختيار ثلاث قرى كأولوية أولى فى التنفيذ.

١- قرية الأحيوة شرق الجديد مركز أخميم مقامة على ٢١١ فدان يحيطها ظهير صحراوى قابل للاستصلاح بمساحة ٢٠٠٠ إلى ٣٠٠٠ فدان وتم الانتهاء منها وسلمت بيوتها للأهالى:

٢- قرية عرابة أبو عزيز الجديدة مركز المراغة مقامة على ١٢٤ فدان يجاورها ظهير صحراوى قابل للاستصلاح بمساحة ١٥٠٠ إلى ١٧٠٠ فدان تم الانتهاء منها وسلمت بيوتها للأهالى.





٣- قرية بيت خلاف مركز جرجا مقامة على ٢٠٣ فدان يحيطها ظهير صحراوي بمساحة ٢٠٠٠ فدان وقد شرفت القرية بقيام السيد محمد حسنى مبارك بزيارتها وافتتحها باتايخ ٢٠٠٧/٩/٩.

وجارى العمل في تجهيز المرحلة الثانية من قرى الظهير بعدد خمس قرى جديدة.

١- قرية أولاد يحيى الحاجز بمساحة ١٥٧ فدان.

٢- قرية نجوع مازن شرق بمساحة ٨٠ فدان.

٣- قرية الجلاوية الجديدة بمساحة ٢٠٠ فدان.

٤- قرية المنشأة الجديدة بمساحة ٢٥٢ فدان.

٥- قرية جهينة الجديدة بمساحة ٢٠ فدان.

كوبرى سوهاج العلوى وطفرة الانجازات

يعتبر الطريق المحورى للمشروعات المستقبلية فى البحر الأحمر والواحات الخارجة ويضم الكوبرى ٦ فتحات ملاحية بطول ٨٠ متر ويسمح بسير المراكب السياحية بدون الاغلاق والفتح، تم انشائه على السكة الحديد بمدخل مدينة سوهاج البحرى بهدف تيسير حركة المرور وتحويل مرور النقل الثقيل إلى خارج المدينة ، ويعتبر الكوبرى أكبر محور على النيل بالصعيد حيث يصل طوله إلى ٧,٥ كيلو متر ويربط بين مدينة سوهاج ومدينة سوهاج الجديدة ومدينة أخميم وطريق الكوالم ومدخل طريق سوهاج - الغردقة بشرق النيل هذا وقد وافق السيد/ وزير الإسكان على إقامة طريق أوتوستراد من كوبرى سوهاج العلوى على النيل حتى مدينة سوهاج الجديدة وموقع المطار بعرض ١٢ متر وبطول ٧ كم وذلك لاختصار وقت الوصول إلى المطار من ٤٥ دقيقة إلى ١٥ دقيقة وقد أدى هذا الكوبرى إلى استحداث كورنيش على النيل من الجهة الشرقية بطول ٢,٥ كم.

كورنيش سوهاج ودعوة للسياحة الداخلية

وتتوالى المشروعات الخدمية على أرض سوهاج حيث تم إنشاء كورنيش النيل الشرقى بطول ٢,٥ كم وعرض ٣٠ م ليصل بين كوبرى أخميم سوهاج وكوبرى سوهاج الجديد بتكلفة إجمالية ٢٠ مليون جنيه ويعتبر بمثابة عمل قومى للمحافظة حيث يمثل متنفس حيوى لأهالى المحافظة وشريان مرورى حيوى لتخفيف الضغط المرورى بالمحافظة ويوجد به رصيف يبلغ طوله ١٤ متر يستخدم كممشى ومزود بإضاءة وتجشير على طوله وينتهى بحديقة كبيرة مزودة بألعاب للأطفال وتمثل نمو ١ تجا مصغرا للملاهى وبه العديد من الخدمات منها الكافيتريات والبرجولات (وهى عبارة عن تكعيبية مزينة بالخضرة) ودورات مياه وبوفيهات.

مشروعات مياه الشرب والصرف الصحى حقيقة على أرض الواقع

وفى مجال مياه الرب قام السيد الرئيس بإفتتاح محطة مياه المراغة بتكلفة ١٢٠ مليون جنيه التى تخدم مدينة المراغة وقرها ومدينة جهينة وقرها، كما قام سيادته بإفتتاح محطة مياه البلينا التى تعمل بطاقة ٦٨ ألف م٣ يوم بقيمة تقديرية ١٢٠ مليون جنيه وتخدم ١٧ قرية أخرى غرب وشرق البلينا كما تم افتتاح محطة معالجة الحديد والمنجنيز بقرية الكوالم التى تعمل بطاقة ٨٠٠ م٣ يوم والمنفذ بتكلفة ٢,٨ مليون جنيه إلى جانب خزان رئيسى نفذ بمعرفة مديرية الإسكان.

وفى مجال الصرف الصحى تم تنفيذ مشروع صرف صحى بطهطا والطليحات بتكلفة ١٥٠ مليون جنيه شرف بإفتتاحه السيد رئيس الجمهورية كما تم عمل توسعات بصرف صحى سوهاج غرب بكلفة ٢٠ مليون جنيه وقام بإفتتاحها السيد الأستاذ الدكتور أحمد نظيف رئيس مجلس الوزراء فى ٢٤ / ١٢ / ٢٠٠٦ ويخدم سوهاج غرب بطاقة ٢٢ ألف م٣/يوم.

إسكان مبارك لشباب سوهاج

وتنفيذا لدعوة السيد رئيس الجمهورية بتوفير السكن المناسب لحدودى الدخل من أبناء

المحافظة تذليلا للعقبات التى تواجه الشباب فى بداية حياتهم العملية فقد تم تنفيذ مشروع إسكان مبارك للشباب حيث جارى استكمال تنفيذ خطة ٢٠٠٦/٢٠٠٧ بإنشاء ٨٨٢٢ وحدة سكنية بتكلفة ٨٢,٤٨٢٠٠٠ جنيها بالوحدات المحلية بمراكز المحافظة واستكمالا للمسيرة من المقرر إنشاء ٢٠٢ وحدة سكنية جديدة بحى الكوثر بتكلفة ١٢٠٤٥٣٠٠٠ جنيها بالإضافة إلى ١٩٠ بيت ريفى بتكلفة ١٩,٣٧١٣٠ جنيها.

قطاع الصحة يشهد طفرة كبرى

وفى مجال الوحدات الصحية الريفية تم الانتهاء من إنشاء وتطوير ٧١ وحدة صحية بمراكز جهينة - ساقلته - أخميم - المراغة بتكلفة إجمالية ٢٤ مليون يورو وبتمويل من الاتحاد الأوروبي بالإضافة إلى ١٠ مليون ضمن برنامج الإصلاح الصحى كما تم إنشاء ٦ وحدات صحية بدار السلام والمنشأة بتكلفة إجمالية ١٨ مليون وقد شرفت هذه الوحدات بإفتتاح السيد رئيس الجمهورية لها فى ٢٠٠٧/٩/٩ وجارى العمل فى ٥٠ وحدة جديدة ما بين الإنشاء والتطوير.

مدير عام العلاقات العامة

مهندس أشرف مصطفى

نجاحات متواصلة لموانئ

وآفاق أوسع لتطوير

أكد اللواء / ممدوح دراز رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة لموانئ البحر الأحمر أن الهيئة تحظى باهتمام كبير على كافة الأصعدة نظرا لدورها الفعال والحيوي باعتبارها أحد الكيانات الاقتصادية الكبرى في مجال النقل البحري على سواحل البحر الأحمر .

وشهدت موانئ الهيئة في الآونة الأخيرة مرحلة جديدة مليئة بالمستجدات والمتطلبات التي تقتضيها المرحلة الحالية لتمييز تلك الموانئ بآليات التطوير لتصبح موانئ منافسة وقوية مع موانئ المنطقة خاصة أن إمكانيات الهيئة استطاعت توفير المناخ لهما وفقا لضوابط ومعايير كاملة لم تأت إلا من خلال رؤية شاملة ومخطط إستراتيجي متكامل لتواصل مسيرة النجاح والتقدم بدعم ومساندة كاملة من المهندس محمد منصور وزير النقل الذي يقود منظومة النقل في مصر باقتدار من نجاح إلى نجاح بفضل فكرة الواعي والمستنير لتطبيق إستراتيجية متكاملة للنهوض بقطاع النقل البحري من خلال تطبيق أحدث النظم والتقنيات العالمية بما يواكب التطورات المتلاحقة التي تشهدها حركة الملاحة البحرية العالمية .

ولقد قامت الهيئة بوضع خطة طموحه مع المركز الهندسي بكلية الهندسة جامعة الإسكندرية لتطوير موانئها لتواكب العالمية في الأداء والتحديث وتصبح واجهة مشرفة للموانئ المصرية وعرضها على معالي وزير النقل بعد دراسة مستفيضة وجهود مستمرة لخطط التطوير تضمنت تدير الإعتمادات والموارد المالية اللازمة لخطة تطوير موانئ الهيئة والتي تبلغ حوالي ٦٠٠ مليون جنيه .

ونظرا إلى أن خطة التطوير التي تشهدها موانئ الهيئة كان لها أكبر الأثر في القيام بالعمل على عدة محاور تستهدف أعمال التطوير في الموانئ الرئيسية بالهيئة وهي " سفاجا ، الفردقة ، الأدبية ، نويبع " في أن واحد من الموارد التي تم تدبيرها وأكد وزير النقل على البدء فورا في التنفيذ لتلك الخطة التي من شأنها أن تنقل موانئ البحر الأحمر وتحقق بها قفزة كبرى بين الموانئ في المنطقة وتجعلها موانئ متميزة مؤهلة للعالمية في الفترة المقبلة .

ففى ميناء سفاجا البحري :

يشتمل المشروع على محطة الركاب الكبرى بمستوى معماري متميز لخدمة ٢٠٠٠ راكب ساعة بمساحة إجمالية ١٢٠٠٠ متر مربع وتحتوى على صالة السفر والوصول ومركز تجارى والخدمات العامة بالإضافة إلى الطرق وساحات انتظار والبنية



في البحر الأحمر



النحتية من صرف وكهرباء واتصالات وكذلك المبنى الإداري الجديد للميناء وبرج الإرشاد بتكلفة إجمالية ١٥٠ مليون جنيه .

أما في ميناء الفردقة :

تبلغ المساحة الإجمالية الحالية لميناء ١٤ ألف متر مربع وبعد انتهاء المرحلة الأولى من التطوير سيتم إضافة مساحات جديدة لإجمالي ٦ آلاف متر مربع وأرصفت بطول ١٨٠ متر وبذلك أصبح الطريق مفتوحا لاستكمال أعمال التطوير بالميناء بإنشاء محطة الركاب السياحية التي يتم تمويلها من الإعتمادات المخصصة وبإجمالي ١٢٠ مليون جنيه .

كما ميناء توبيع البحري :

يجري الآن إنشاء محطة للركاب بتكلفة تقديرية حوالي ٧٥ مليون جنيه لتطوير البنية الأساسية ومساحات دخول وخروج الشاحنات وساحة الترتيب بتكلفة تقديرية حوالي ٧٠ مليون جنيه .

وفي ميناء الأدبية

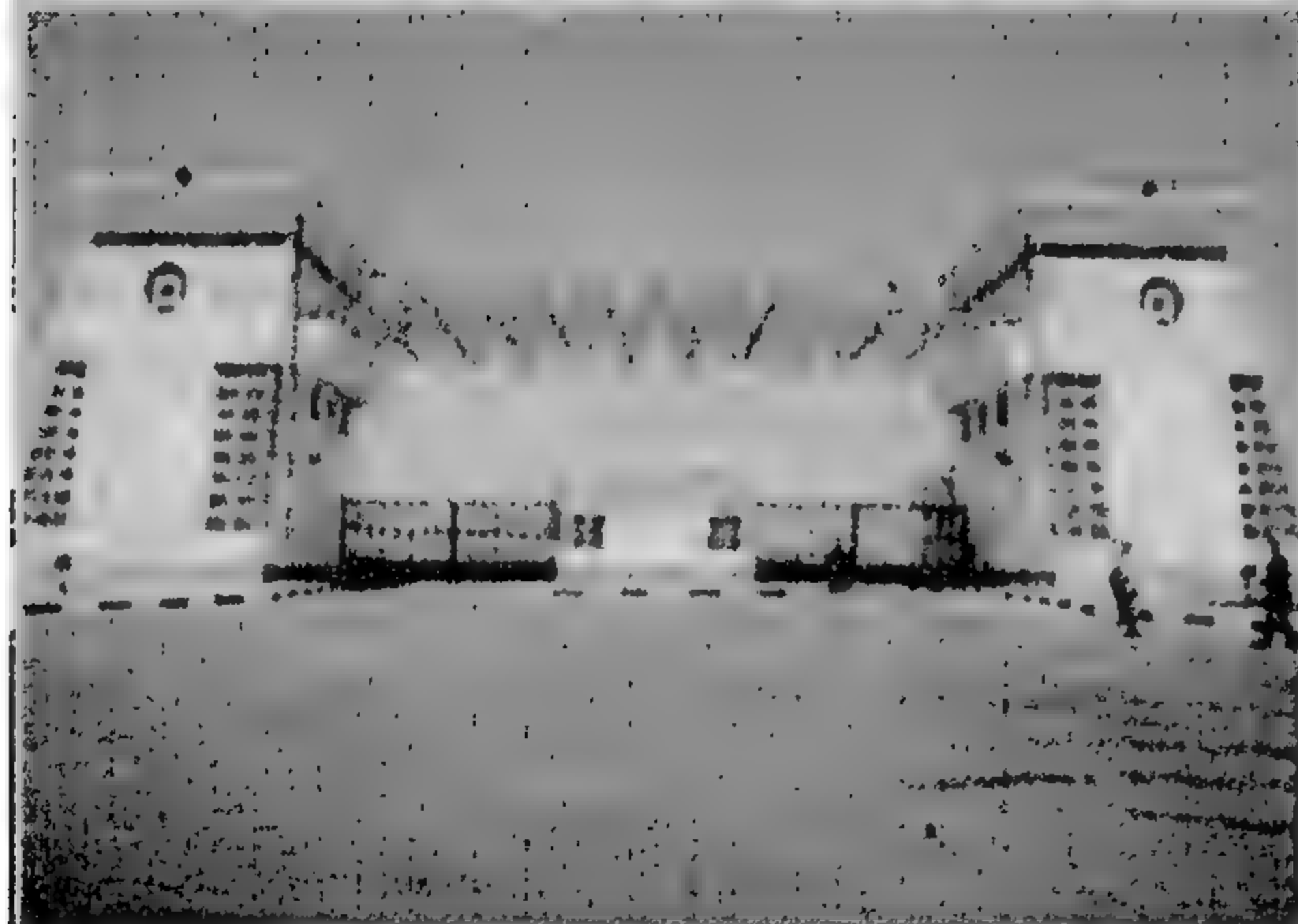
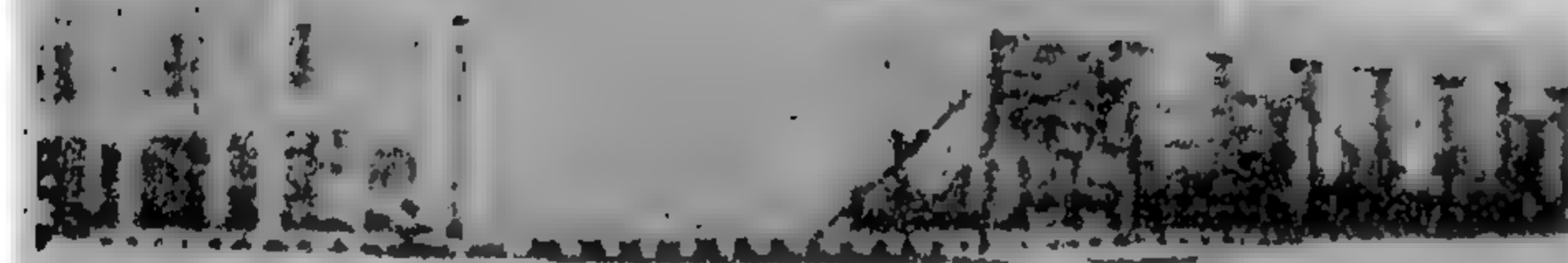
ميناء البضائع الرئيسي لموانئ البحر الأحمر تم وضع خطة لتطوير البنية الأساسية للميناء واكتساب ساحات جديدة تم إعداد دراسة بالشروط والمواصفات والقيمة التقديرية في حدود ١٥٠ مليون جنيه هذا بالإضافة إلى طرح وإنشاء أرصفة جديدة بطول ١٨٠٠ متر خلال هذه المرحلة .

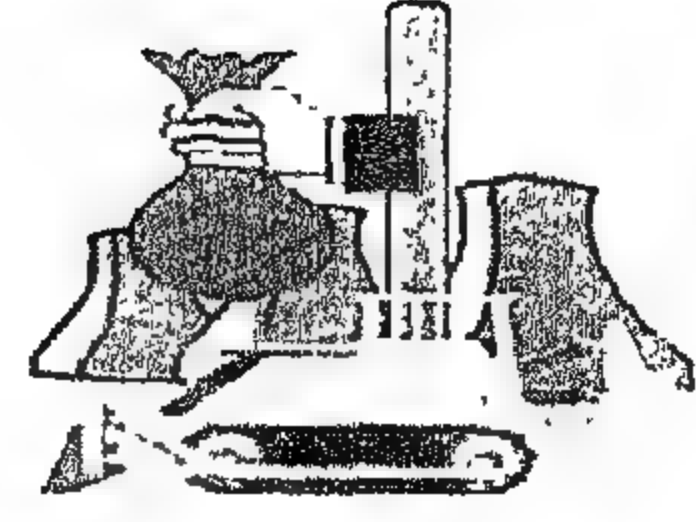
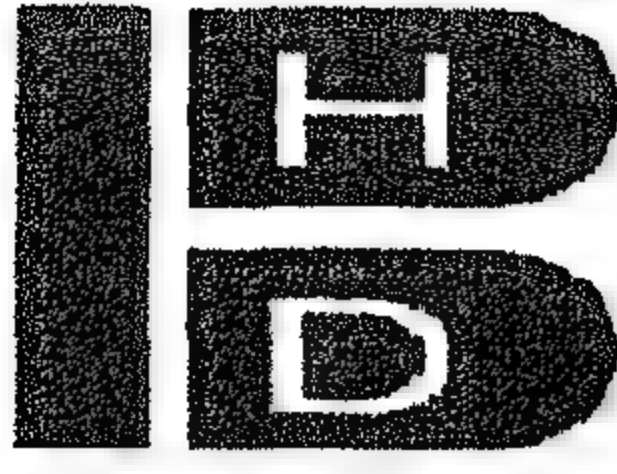
وحول رؤيته المستقبلية للاستكمال مراحل التطوير لموانئ البحر الأحمر يؤكد اللواء ممدوح درازان مصر تحت قيادة :

الرئيس محمد حسني مبارك

قادرة على دفع حركة التنمية والاستثمار بدعمه وسانده قطاع النقل البحري وهذا يتم وفقا لرؤية ومخطط تم عرضه على السيد المهندس محمد منصور وزير النقل الذي يتابع بدقة كل خطوة من خطوات التطوير في موانئ الهيئة .

عميد / صلاح أحمد هاشم
مدير إدارة العلاقات العامة

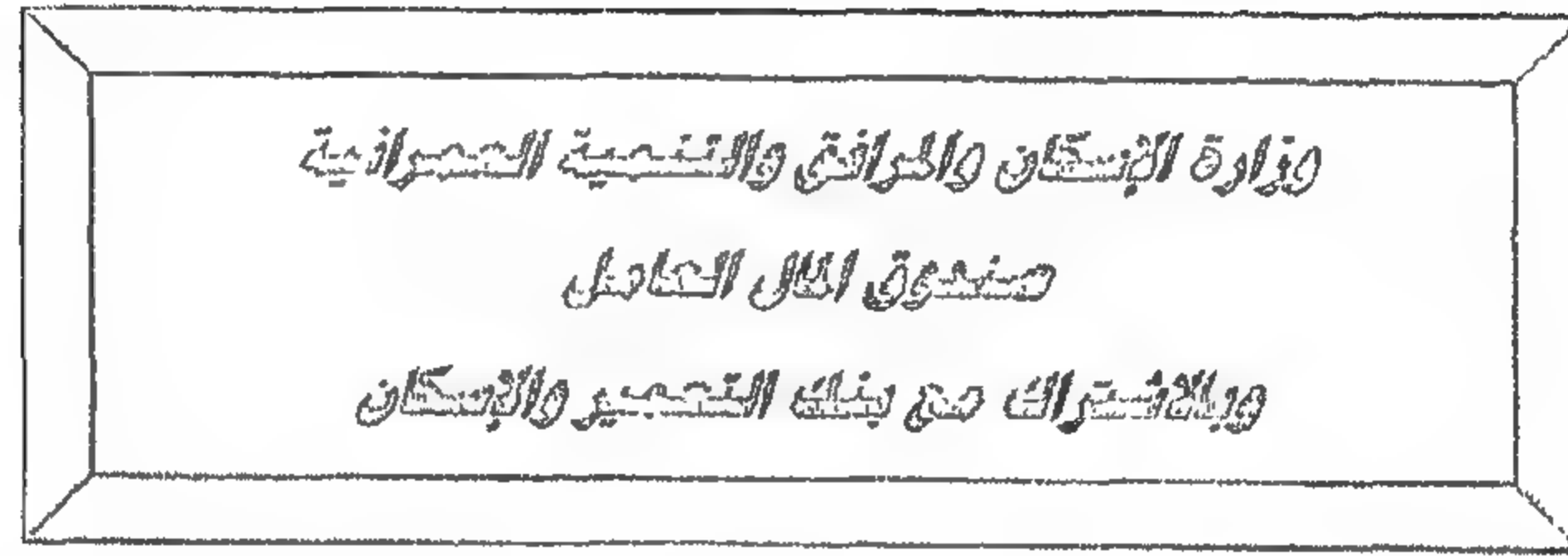




بنك التعمير والإسكان

وزارة الإسكان والمرافق والتنمية العمرانية

صندوق المال العامل



تشجيعا من وزارة الإسكان والمرافق والتنمية العمرانية و تمشيا مع سياسة الدولة لتشجيع
الاستثمار لمشروعات مواد البناء .

يقدم صندوق المال العامل بالوزارة

- قروضا ميسره الفائدة لتمويل المشروعات الخاصة بصناعة مواد البناء مثل :
 - ١ . الحديد . الخشب . الاسمنت . الزلط . الرمل . والمواسير بأنواعها . المواد اللاصقة .
المواد العازلة . الزجاج . الأدوات الصحية . الأدوات الكهربائية . البلاط . السيراميك . الرخام .
الصناعات الكيماوية . المسابك الخ .
 - ٢ . الآلات والمعدات مثل الخلاطات - اللوادر - محطات الخلط - الكسارات - الأوناش .
- تحدد قيمة ومدة القرض طبقا لما تسفر عنه دراسة الجدوى الاقتصادية وقواعد الإقراض
بالصندوق .
- يمنح المقرض فترة سماح في حدود عامين وفترة سداد تصل إلى ثمانية أعوام .
- يمكن للراغبين في الحصول على القروض التقدم إلى أمانه الصندوق بالدور الرابع عشر بمقر
الوزارة ١ شارع إسماعيل أباطة القصر العيني القاهرة لسحب كراسة الشروط بعد سداد مبلغ
خمسة وعشرون جنيها .
- يتولى بنك التعمير والإسكان (الفرع الرئيسي بالزمالك) الدراسة الائتمانية للطلبات الموافقة
عليها مبدئيا من الصندوق
- للاستعلام ومزيد من التفاصيل الاتصال بأمانة الصندوق تليفون رقم ٠٢٢٧٩٢٣٨٩١ -
٠٢٢٧٩٢١٥٥٦ - فاكس ٠٢٢٧٩٢٣٩٤٧

**THE GENERAL ORGANIZATION
FOR TEACHING
HOSPITALS AND INSTITUTS**

16 A, Kasr El Eini St, Cairo
Phone: 3620265 / 3648073 / 3648972

الهيئة العامة

للمستشفيات والمعاهد التعليمية

١٦ (أ) شارع قصر العيني بالقاهرة
ت : ٣٦٤٨٩٧٢ / ٣٦٤٨٠٧٣ / ٣٦٢٠٢٦٥



د. عبد الحميد أباطة

هيئة متميزة تهدف إلى تحسين الأداء ورفع مستوى الصحة العامة لأنها الوحيدة في الوطن العربي التي أنشئت بغرض التكامل والتدريب والتعليم الطبي المستمر مع الجامعات وكذلك المشاركة الفعالة في البحوث والدراسات ومن أهم ما تقدمه من خدمات علاجية متميزة زرع الكلى وتفتيت الحصوات بالليزر وإجراء عمليات مختلفة في السمع والكلام والرمد بالليزر وعمليات القلب المفتوح وعمليات زرع الأذن الداخلية وملحقاتها كما أنه تم إنشاء وحدة مكافحة التلوث بالمستشفى لمكافحة التلوث داخل مستشفيات ومعاهد الهيئة.

إنشاء وحدة الإنترنت لربط الهيئة بوحداتها بشبكة داخلية وخارجية.

هذا بالإضافة إلى الخدمات الطبية المتميزة في كافة أفرع الطب وتقوم الهيئة بدورها في التدريب والبحوث من خلال المستشفيات التعليمية.

المستشفيات التعليمية

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| ١ - مستشفى أحمد ماهر | ت : ٣٩١٢٤٠ - ٣٩١١٦٧ |
| ٢ - مستشفى الجلاء | ت : ٥٧٤٥٧٣٨ - ٧٥٦٢٤٥ |
| ٣ - الساحل التعليمي | ت : ٢٢١٨٨٣ / ٠٨٤ - ٢٢١٨٨٢ |
| ٦ - المعهد القومي للطبي بدمنهور | ت : ٣٠٢٩١٤ / ٠٩٧ - ٣٠٢٤١٩ / ٠٩٧ |
| ٧ - م. سوهاج التعليمي | ت : ٦٠٥١٦٣ - ٠٩ / ٦٠١٦٢٢ |
| ٨ - م. بنها التعليمي | ت : ٢٣٠٠٦٦ - ٠١٣ / ٣٢٣٣١١ |
| ٩ - أسوان التعليمي | ت : ٣٠٢٩١٤ / ٠٩٧ - ٣٠٢٤١٩ / ٠٩٧ |

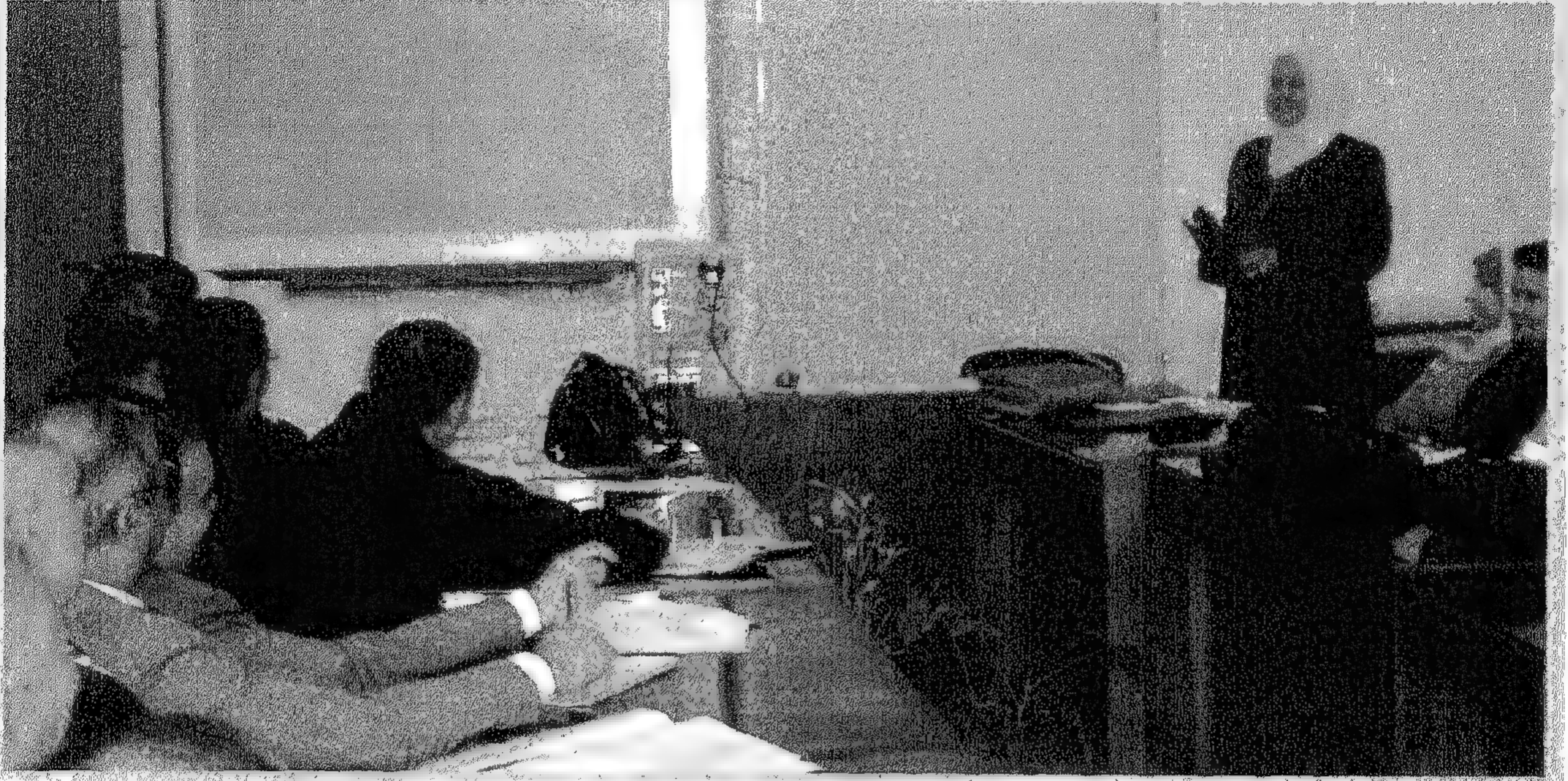
المعاهد التعليمية

- | | |
|--|-----------------------|
| ١ - معهد القلب القومي | ت : ٣٤٤٤٠٩٢ - ٣٤٦٢٠٤٢ |
| ٢ - معهد الكلى القومي | ت : ٢٥٤٩١٥٣ - ٢٥٤٩١٥٢ |
| ٣ - المعهد القومي للطبي للأمراض المتوطنة | ت : ٣٦٤٩٠٠٥ - ٣٦٤٢٤٩٤ |
| ٤ - م. التغذية | ت : ٣٦٤٣٥٢٢ - ٣٦٤٦٤١٣ |
| ٥ - م. المعهد القومي للسكر والغدد الصماء | ت : ٥٧٤٢١٣٠ - ٥٧٢٤٤٤٢ |
| ٦ - م. بحوث الحشرات والسموم | ت : ٧١٥٥٧٠ |
| ٧ - م. السمع والكلام | ت : ٣١١٥٨٠ |
| ٨ - م. المعهد القومي الحركي والعصبي | ت : ٣١١٨٥٧٧ - ٣١١٨٥٧١ |
| ٩ - معهد الرمد التذكاري | ت : ٥٧٤٢١٣٠ - ٥٧٢٤٤٤٢ |

وفي إطار القيام بدورها تقوم الهيئة كل عام بعقد مؤتمر علمي وهذا يتيح الفرصة لأطباء الوحدات التابعة للهيئة والاجتماع وتناول الآراء والخبرات كما أنه هذا العام تشهد الهيئة ثورة عملية على كل المستويات حتى يستفيد الطبيب علماً أكثر والمريض علاجاً أجدي.

مع تحيات أمين عام الهيئة أ.د. عبد الحميد أباطة

كيف تعد خطة تدريبية؟



■ اعداد/ هيثم المنعم عباس
باحث بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

الأساسى للوحدة الإدارية

- المرونة عند وضع الخطط التدريبية لمواجهة أى احتياجات تدريبية طارئة وملحة أثناء مدة الخطة .

متطلبات وضع الخطة التدريبية :-

١. دليل البرامج التدريبية :-

وهذا الدليل يتضمن مجموعة من البرامج التى تم تصميمها وفقا للاحتياجات التدريبية التى تم تحديدها وكذا البرامج التدريبية التى تم تطويرها . والذى سبق أن تم تنفيذها وأظهرت نتائج التقسيم بعض الملاحظات والسلبيات ويتضمن كل برنامج من برامج الدليل (الهدف من البرنامج / شروط الترشيح للبرنامج / مدة البرنامج بالساعات والأيام / أساليب التدريب / نظام التدريب / رسوم الترشيح للمتدرب الواحد / محاور البرنامج) .

٢. موازنة التدريب :-

ما تقوم به المنظمات من تخصيص مبالغ مالية للنشاطات التدريبية وبالنسبة للوحدات الإدارية التابعة للموازنة العامة للدولة تخصص لكل وحدة من هذه الوحدات مبالغ بالبابين الأول بند ١٢/٥ أو ٧/٥ أو ٨/٥ (مكافآت التدريب) ومبالغ بالباب الثانى بند ١١/ (تكاليف البرامج التدريبية) وهذه البرامج يتم الصرف عليها من هذه المبالغ على البرامج الداخلية التى تنفذ بالجهة والبرامج الخارجية التى تنفذ من خلال إيفاد المتدربين إلى مراكز تدريبية مقابل رسوم ترشيح يتم

مفهوم التخطيط للتدريب :-

هو رسم سياسة مستقبلية للنشاطات التدريبية من خلال التنبؤ بالاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لتطوير أداء العاملين باستخدام الموارد البشرية والمادية وصولا إلى تلبية هذه الاحتياجات وتحقيق أهداف المنشأة ، ويمثل التخطيط للتدريب مرحلة التفكير التى تسبق تنفيذ أى عمل تدريبى واتخاذ القرارات اللازمة لتحديد أهدافه والموارد والإجراءات المختلفة اللازمة لتحقيق هذه الأهداف .

أهمية التخطيط للتدريب :-

- هو الضمان لتوجيه الاستثمارات الخاصة بالتدريب إلى مسارها الصحيح .
- تحديد الأهداف بدقة وبالتالى تسهيل الوصول إليها من خلال تحديد الطريق المناسب الذى تسلكه وحدات التدريب لتنفيذ العمليات المختلفة بالتدريب .

- توقع المشكلات والعقبات التى يمكن أن تواجه عملية التنفيذ .

تحديد التكاليف اللازمة لتنفيذ الأنشطة التدريبية .

- تحديد التجهيزات اللازمة للعملية التدريبية .

عوامل نجاح الخطة التدريبية :-

- دقة تحديد الأهداف التدريبية .
- دقة تحديد الاحتياجات التدريبية .
- دقة تحديد الإمكانيات التدريبية .
- التركيز على البرامج الخاصة بالنشاط

٣. اللائحة الإدارية والمالية التى تنظم النشاطات التدريبية :-

تقوم كل وحدة بوضع لائحة إدارية ومالية تنظم النشاطات التدريبية (تخطيط / تنفيذ / متابعة وتقويم) تحديد الضوابط والقواعد اللازمة وكذا كيفية الصرف على الأنشطة المختلفة .

٤. سجل المدربين :-

اختيار المدرب أحد العوامل الرئيسية لنجاح الخطة التدريبية ويتم اختيار المدربين بناء على معايير موضوعية يراعى فيها شروط التأهيل العلمى الأكاديمى والخبرة العملية فى مجال التخصص إلى جانب توافر القدرة والمهارة فى الأداء كمدرب متمرس فى العمل ويتضمن السجل المواد التدريبية بالبرامج التدريبية

ملحوظة - متوسط فئة الساعة = مجموع الكرات - عددها

خامسا : حساب تكاليف البرامج التدريبية المقترح تنفيذها بالخطة :-

تنقسم تكاليف البرامج إلى قسمين هما :-

١ - تكاليف البرامج الداخلية :-

ويقصد بها المكافآت الخاصة بتنفيذ البرامج الداخلية وتصرف من بند ٥ / نوع (٨ ، ٧ ، ١٢) وهذه البرامج التي يتم تخطيطها وتصميمها لتنفيذ داخل الجهة ، وبإمكانياتها المحلية ويتم تقدير مكافآت التدريب لهذه البرامج على النحو التالي :

- عدد الساعات المدرجة بالنموذج السابق " المنهج العلمى واختيار المدرب " .

- يتم تقدير مكافآت المدربين بكل دورة من البرنامج وذلك بالمعادلة الآتية :-

مكافآت المدربين = عدد الساعات x متوسط تكلفة الساعة .

- يتم تقدير مكافآت الأعمال المعاونة والمساعدة بالدورة الواحدة (كاتب نسخ / مدخل بيانات / مطبعجى / عامل خدمة / الخطاط / ٠٠٠ / ٠٠٠) حسب ما تضمنته لائحة صرف مكافآت التدريب .

- مكافأة تقييم البرنامج (وضع أسئلة / تصحيح / مناقشة أبحاث) وقد تحسب فى بعض اللوائح المالية مناقشة الأبحاث كمحاضرة تقدر حسب عدد الساعات وفئة المحاضر المرشح فى الساعة .

- تقدر مكافآت لأوائل المتدربين (إذا نصت اللائحة المالية على ذلك) .

- إجمالى تكاليف الدورة الواحدة = مكافآت المدربين + مكافآت الإشراف + مكافآت الأعمال المساعدة والمعاونة + مكافآت التقييم + مكافآت المتدربين (إذا نصت اللائحة على ذلك) .

- فى حالة تنفيذ البرنامج أكثر من دورة فى سنة الخطة تحسب تكلفة البرنامج وفقا للمعادلة الآتية :-

تكلفة البرنامج + عدد الدورات x تكلفة الدورة الواحدة

ويتم تنظيم وحساب هذه التكاليف وفقا للنموذج الآتى :-

نموذج تكاليف البرامج الداخلية لبرامج خطة عام ٠٠٠٠ / ٠٠٠٠

ويتم تنظيم وحساب هذه التكاليف وفقا للنموذج الآتى :-

نموذج تكاليف البرامج الداخلية لخطة عام ٠٠٠٠ / ٠٠٠٠

اسم البرنامج	عدد المدربين	عدد الساعات	ملاحظات	مكافآت المدربين		مكافآت الإشراف	مكافآت الأعمال المساعدة والمعاونة	مكافآت التقييم	مكافآت لأوائل المتدربين	إجمالي
				مكافأة	مكافأة					
الاول										
الثاني										
الثالث										
رابع										
إجمالي										

- النماذج التى تم عرضها من واقع الكتب الصادرة من الجهاز بشأن إعداد الخطط التدريبية وموافقات الصرف لوحدة الجهاز الإدارى بالدولة ويتم تخصيص مبلغ من الموازنة بالباب الثانى بند ١٢ / للصرف على مستلزمات التدريب أو يتم توزيعها على برامج الخطة .

٢ - تكاليف تنفيذ البرامج الخارجية :-

قد تقوم بعض الجهات بتدريب العاملين لديها بمراكز خارجية وفقا لاتفاق يتم بينها وبين تلك المراكز ، وتلجأ هذه الجهات إلى هذا الإجراء وفقا للاعتبارات الآتية :-

- عدم إدراج أى مبالغ بالسبب الأول بالموازنة (مكافآت تدريب) بند ١٢ ولكن يوجد بهذه الموازنة مبالغ بالموازنة بالباب الثانى بند ١١ (تكاليف برامج تدريبية) .

- عدم توفر العدد الكافى من المتدربين عدد ١٥ على الأقل .

- لا تتوافر لدى الجهة إمكانيات لتنفيذ بعض البرامج مثل برامج الحاسب الآلى ولا يوجد معمل للحاسب الآلى لدى الجهة .

- توافر فرص التدريب بالمراكز الأخرى بالمجان مثل البرامج التخصصية والإشرافية والمكتبية التى تعقد بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومى فى إطار المعاونة الفنية لوحدة الجهاز الإدارى بالدولة فى تنفيذ برامجها التدريبية وبهذا يتحقق ترشيد لبند التدريب ويتم احتساب تكاليف البرامج الخارجية وفقا للنموذج الآتى :-

نموذج تكاليف البرامج الخارجية (باب ثان بند ١١)

نموذج تكاليف البرامج الخارجية (باب ثان بند ١١)

نموذج تكاليف البرامج الخارجية (باب ثان بند ١١)

نموذج تكاليف البرامج الخارجية (باب ثان بند ١١)

اسم البرنامج	الجهة المنظمة	عدد المتدربين	رسم التدريب للفترة الواحدة	إجمالي رسوم البرنامج
الاول				
الثاني				
الثالث				
رابع				
إجمالي				

- يتم الاستعانة بالمراكز الخارجية المعتمدة والتى تتوافر فيها المعايير .

سادسا : الموازنة بين الاحتياجات والإمكانيات فى حالة عدم كفاية الإمكانيات التدريبية لتلبية الإمكانيات التدريبية فعلى وحدات التدريب أن تقوم بعملية الموازنة من خلال الاختيار بين البدائل الآتية :-

١ - تأجيل بعض الاحتياجات التدريبية إلى الخطط المستقبلية والتركيز على الاحتياجات التدريبية الأهم .

٢ - تقليل عدد البرامج التدريبية والاكتفاء

بالبرامج الأكثر إلحاحا وبخاصة المتعلقة بأنشطة الجهة مثل برامج الأطباء والصيادلة والتمريض بخطة وزارة الصحة .

٣ - تقليل عدد المواد التدريبية بالبرنامج الواحد والتركيز على المواد المتعلقة بطريقة مباشرة بالمهام الوظيفية

٤ - تخفيض عدد ساعات المواد التدريبية بالبرنامج الواحد .

- التعزيز لبند التدريب بالبائين الأول والثانى وذلك من المصادر الآتية :-

المصدر الأول للتعزيز : من وفورات ذات الباب (المحققة بالبند الأخرى بموازنة الجهة وتكون إجراءات الحصول عليها وفقا للآتى .-

- تجهيز مناهج وتكاليف واختبار المدربين بالبرامج المطلوبة .

- مذكرة للعرض على السلطة المختصة بالموافقة على التعزيز .

- موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة (الإدارة المركزية للتدريب) على المناهج والتكاليف وذلك وفقا لقواعد وتعليمات كتاب دورى الجهاز الصادر فى هذا الشأن سنويا .

- موافقة وزارة المالية .

المصدر الثانى للتعزيز : التعزيز من الإحتياطى العام المدرج بالموازنة العامة للدولة ويتم إتباع نفس الخطوات السابقة والخاصة بالتعزيز من وفورات موازنة الجهة بذات الباب .

سابعا : وضع الجدول الزمنى لتنفيذ برامج الخطة :-

يتم توزيع البرامج على شهور الخطة التى تبدأ عادة بوحدة الجهاز الإدارى للدولة ٧ / ١ من كل عام وتنتهى ٦ / ٣٠ من العام التالى أخذين فى الاعتبار عدد القاعات فمثلا يمكن تنفيذ عدد ثلاث برامج فى آن واحد على التوازي فى حالة وجود ثلاث قاعات بوحدة التدريب ويفضل تخصيص الشهر الأول من الخطة للإعداد والتجهيز وتخصيص الشهر الأخير لتقييم النشاط التدريبى .

" نموذج الجدول الزمنى للخطة التدريبية "

نموذج الجدول الزمنى للخطة التدريبية

البرنامج	الشهور											
	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢
الاول												
الثاني												
الثالث												
رابع												
إجمالي												

جهاز بناء وتنمية القرية المصرية صندوق التنمية المحلية

هو صندوق تنموى يهدف بالدرجة الأولى إلى دعم التنمية الاقتصادية فى المحليات والقرية المصرية على وجه الخصوص وذلك من خلال قروض ميسرة يمنحها للفئات الأكثر احتياجاً والأسرة محدودة الدخل وخاصة المرأة المعيلة وذوى الاحتياجات الخاصة، والترويج لإقامة مشروعات صغيرة تعتمد بصفة أساسية على الموارد البيئية المتاحة بغرض زيادة دخل الأسرة وتوفير فرص عمل منتجة لأبنائها وذلك للحد من مشكلة البطالة وتحويل القرية المصرية كما كانت فى العهود السابقة إلى قرية منتجة.

ويقوم الصندوق بتمويل هذه المشروعات من خلال القروض التى يمنحها للمستفيدين مع منحهم فترة سماح تتناسب مع دورة إنتاج المشروع وطبيعته ويتولى أخصائيو الصندوق إعداد دراسات الجدوى اللازمة لهذه المشروعات دون تحمل طالب القرض لأية أعباء نتيجة ذلك.

ويتم الإقراض من خلال تقديم طالب القرض للوحدة المحلية المقيم فى نطاقها بطلب وتتولى الوحدات المحلية بالمحافظات عملية الإقراض من الصندوق وإعادة الإقراض لطالبي القروض وتقوم بمعاونة طالب القرض وتوجيهه إلى المشروع المناسب لمؤهله العلمى أو خبراته وقدراته الفنية والذى يحتاج إليه المجتمع المحلى خدمة كانت أو سلعة يمكن تسويقها داخل نطاق المجتمع المحلى أو المناطق المحيطة به.

ويتميز صندوق التنمية المحلية عن المصادر الأخرى للإقراض بأنه لا يهدف إلى الربح وبسهولة عملية الإقراض من خلال الوحدات المحلية القروية وبسهولة إجراءات الاقتراض.

كما يتميز الصندوق بتيسير الضمانات على طالب القرض بصورة لا تشكل عبئاً على المواطن وتضمن سهولة تحصيل مستحقات الصندوق حتى يتسنى إعادة إقراضها لمنتفعين آخرين مما يساعد على سرعة دوران رأسمال الصندوق المتاح للإقراض. ونتيجة للنجاحات المستمرة للصندوق فقد أمكن زيادة موارده التمويلية للوفاء بطلبات القروض المتزايدة.

وقد أسهم الصندوق منذ بداية نشاطه وحتى اليوم فى تمويل حوالى (٧٤) ألف مشروع منها (٣٧) ألف مشروع للمرأة بنسبة (٥٠%) من إجمالى المشروعات، وبلغت جملة القروض الممنوحة (٣٧٥) مليون جنيه تم من خلالها إتاحة (٨٧) ألف فرصة عمل للمستفيدين.

ويهتم الصندوق بتنويع المشروعات التى يقوم بتمويلها وبصفة خاصة المشروعات المتكاملة والصناعات الغذائية والمشروعات التراثية والأشغال اليدوية والتى تتميز بها بعض المحافظات مثل شمال سيناء ومطروح والوادى الجديدة.

لمزيد من المعلومات يمكن الاتصال بجهاز بناء وتنمية القرية المصرية

- صندوق التنمية المحلية ت: ٣٣٧٦٠٩٦ فاكس : ٣٣٣٧٤٧٧٤

الجودة الشاملة والتطوير الشامل



□ إعداد: محمد فكري حنفي

□ مدير عام بالجهاز

الموجودة إلى أن الجودة الشاملة هي مجموعة من الأساليب الإدارية الحديثة والتي يمكن حصرها في عدد (٨) أساليب هي التي تستخدم كمؤشرات لقياس مستوى جودة عناصر العمل وبالتالي الكشف عن عناصر القوة وعناصر العنف به وهي كما يلي :

" قياس مستوى جودة عناصر العمل "

م	المؤشرات	يوجد (+)	لا يوجد (-)
١	هيكل تنظيمي محدد الاختصاصات لكل تقسيم تنظيمي به ومعلوم للعاملين .		
٢	هيكل وظيفي محدد نوعية الوظائف لكل تقسيم تنظيمي ولكل وظيفة بطاقة وصف .		
٣	مقررات وظيفية : محدد بها عدد العاملين المطلوبين لكل وظيفة بالفعل .		
٤	ميثاق المواطنين (دليل الخدمة) من وجه : المواصفات، المستندات والإجراءات الخاصة للحصول عليها / توضيح كيف : تقترح وكيف تشكى، بيان بالعاملين بكل تقسيم تنظيمي .		
٥	حلقات الجودة : عدد من (٦٤) يمثلون كل تقسيم تنظيمي يناقشون مشاكله ويقترحون حلولها دون مقابل .		
٦	نظام قياس الفشل : بيان يتضمن : عدد الجزاءات السلبية الواقعة على العاملين المتسببين في المنتجات / المعيبة / عدد ونوعية قرارات معالجة / المعيب / تكاليف .		
٧	نظام الشكاوى : مستند يقدم للشاكي يتضمن : اسم الشاكي وعنوانه وتليفونه ونوع الشكاوى وتاريخ تقديمها وتاريخ الرد عليها والتفويض إن وجد حسب اللائحة وتوقيع مستلم الشكاوى .		
٨	نظام الاقتراحات والآراء : يقدم للمستفيدين يتضمن طلب الإجابة على عدد ٣ أسئلة / ماهي مقترحاتك لتحسين المنتجات المقدمة / إذا كنت راضى (نعم) لماذا ؟ إذا كنت غير راضى (نعم) لماذا ؟		

المقياس المعيارى للجودة الشاملة = عدد المؤشرات الموجبة الموجودة × ١٠٠ = عناصر القوة

٨

التطوير هو

المؤشرات الغير موجودة بالمنظمة (-) = عناصر العنف
القرار المناسب لعلاج عناصر العنف

المصدر:

- دراسات منشورة بمجلة التنمية الإدارية والإدارة وغيرها
- مجموعة محاضرات (د . محمد فكري) للجودة الشاملة
- بعض البرامج التدريبية ببعض الوحدات الحكومية

بدءا من عقد التسعينات كثر الحديث وتعددت الدراسات التي تناولت النهوض بمستوى جودة العمل وتطويره بمنظمات إدارة الأعمال أو المنظمات العامة حيث تلاحظ أن قليل من الدراسات حاولت الربط بين الجودة والتطوير مما يساعد كل ذلك من الناحية الأكاديمية إلى بلورة نظرية متكاملة للإدارة إلى جانب العائد الإيجابي في التطبيق العمل من هذا المنطلق تتناول هذه الدراسة العلاقة بين الجودة والتطوير من خلال عرض النقاط التالية :

١. مفهوم الجودة الشاملة .

٢. مفهوم التطوير الشامل .

٣. دور الجودة الشاملة في التطوير الشامل .

أولا : مفهوم الجودة الشاملة :

بإيجاز ظهر هذا المفهوم بمسمى مراقبة الجودة خلال عقد التسعينات من القرن العشرين باليابان لمراقبة ومعالجة الخلل في بعض الخدمات الحكومية المقدمة للمواطنين مثل خدمة التليفونات، إلا أنه سرعان ما توسعت هذه المراقبة وأخذت صفة الشمول في (مدخلات / وتشغيل / مخرجات العمل) على يد مجموعة من علماء وخبراء الإدارة أمثال د . دميترج جوران وإيكاشا وا فيما يعرف الآن بالجودة الشاملة . وهي تعنى مجموعة من الأساليب الإدارية الحديثة التي بتطبيقها بنجاح يحدث :

- تنظيم العمل الداخلى بالمنظمة .
- ارتفاع مستوى المهارة والثقافة المهنية للعامل .
- ترشيد واستخدام الموارد المتاحة .

مما يترتب على ذلك ارتفاع مستوى جودة المنتجات المقدمة سواء كانت سلع أو خدمات تقدم بأسلوب اتصال مناسب وفي الوقت المناسب وبتكلفة مناسبة مما يؤدي ذلك إلى ارتفاع درجة رضا المستفيدين من هذه المنتجات وهذا هو الهدف من الجودة الشاملة .

ثانيا : مفهوم التطوير الشامل :

تناولت العديد من الدراسات هذا الموضوع فقد ركزت بعض الدراسات على التطوير الشامل إحداث التطوير في بعض الجوانب وليس كلاً مرة واحدة ممثلاً التركيز على تطوير أحد أو بعض عناصر العمل " التطوير المكاني للعمل / تدريب العاملين / تطوير أساليب العمل وإجراءاته أو ما يسمى بتبسيط الإجراءات ... وهكذا وبعض الدراسات الأخرى تركز على إمكانية حدوث التطوير في كل عناصر العمل ولكن على مراحل زمنية والحقيقة أن مفهوم التطوير على هذا النحو يشوبه العديد من السلبيات وهذا ما تكشفه الإجابة على الأسئلة التالية :

ماذا يحدث إذا تم تطوير بعض الجوانب ولم

للعاملين بالجهاز.. الضوابط والمعايير والشروط اللازمة لترشيح للمنح والبعثات والأجازات الدراسية



إن النهوض بأمانة وتحقيق التنمية الشاملة لها لا يتأتى إلا من خلال الاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية التي حباها الله أيهاا، والموارد البشرية التي هي الثروة الحقيقية والتي من خلالها يمكن استغلال طاقاتها الكامنة لدفع عجلة التقدم والتنمية الشاملة .
ومن ثم فإن الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة يضع على عاتقه مسئوليات وواجبات من أهمها تنمية الموارد البشرية للعاملين بالجهاز الإداري للدولة وذلك من خلال برامج تدريبية متخصصة في إطار خطة سنوية تعد لها الغرض .
ويولى الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة من خلال قيادة رشيدة لها نظرة مستقبلية شافية اهتماما كبيرا بأهمية تنمية قرارات العاملين به وكسابهم مهارات وخبرات من خلال .

إعداد : سوسن مرسى إبراهيم

باحث أول بالجهاز

والإجازات الدراسية والمتكاملة بقرار رئيس الجهاز للمفاضلة بين المتقدمين واختيار أفضلهم في ضوء الشروط الموضحة بعالية وكذا في ضوء بيان حالة السادة المتقدمين من واقع ملف خدمتهم .
٣ . تقدم السادة المرشحين لأحد معاهد اللغات المعتمدة لإجراء اختبار اللغة الخاص بالمنحة للحصول على شهادة اجتياز اختبار اللغة معتمدة من المعهد .
٤ . قيام الإدارة بتسهيل إجراءات ملء استمارات الترشيح لدورة تدريبية أو منحة دراسية وكذا إجراءات الاتصال بالجهات المعنية لتسهيل مهمة سفر المرشحين .
٥ . قيام الإدارة بتجميع التقارير الخاصة بالمرشحين بعد العودة وحالتها للإدارات المختصة لتعميم الاستفادة للعاملين بالجهاز بالإطلاع عليها والاستفادة من خبرة البلاد المتقدمة في تحقيق التنمية وكذا الاستفادة منها في إعداد البحوث .
٦ . توجيه العاملين العائدين من برامج تدريبية بالخارج لإعداد ندوات " SEMINARS " لتشرح تجربة البلاد المتقدمة المانحة في مجالات التنمية والإصلاح الإداري ومواجهة الأزمات الاقتصادية . وكذا مجالات الاستفادة والإفادة لزملاء العمل وللجهاز .
٧ . في حالة تقدم ذات العدد المقترح ترشيحه من العاملين بالجهاز ، فإنه يجوز عدم عرض المرشحين على لجنة المنح والبعثات والأجازات الدراسية والاكتفاء بترتيب العاملين مابين مرشح أصلي وآخر احتياطي وفقا للدرجة الأعلى لاختيار اللغة المعتمد من المعهد مع إعطاء الأولوية لمن لم يسبق له السفر .
٨ . في حالة تقدم العاملين ممن سبق لهم السفر في دورة تدريبية أو منحة دراسية دون غيرهم (ممن لم يسبق السفر) ولم يمض على عودتهم ثلاث سنوات ، يجوز قبول ترشيحهم في دورات ومنح دراسية لتحقيق أقصى استفادة ممكنة وضمان عدم ضياع فرصة الاستفادة من هذه المنحة .

- العدد المقترح ترشيحه
- مدة البرنامج
- اللغة المستخدمة في البرنامج (إنجليزي . فرنسي)
- مبررات المشاركة في هذا البرنامج .
- أن يكون المرشح لائقا طبيا للسفر والدراسة .
- ٢ / الشروط المالية :
- تكاليف الإقامة والإعاشة وتذاكر السفر والتي تتحملها الجهة المانحة .
- مصرف الجيب .
- نفقات الدراسة والزيارات الميدانية والكتب .
- ٢.٣ الشروط الداخلية والتي تحددها لجنة المنح والبعثات والأجازات الدراسية بالجهاز .
- ١.٢.٣ . أن يكون من العاملين بمجموعة وظائف التنمية الإدارية أو الإدارة العليا .
- ٢.٢.٣ . الحصول على ثلاث تقارير امتياز في الثلاث سنوات الأخيرة .
- ٣.٢.٣ . خدمة فعلية بالجهاز لا تقل عن ثلاث سنوات .
- ٤.٢.٣ . لا يكون قد وقع عليه أية جزاءات تأديبية .
- ٥.٢.٣ . الحصول على موافقة رئيس الإدارة المركزية التابع لها المرشح .
- ٥.٢.٣ . تقديم تقرير عن المنحة أو البرنامج بعد العودة موضحا به الإيجابيات والسلبيات وأوجه الاستفادة .
- ٦.٢.٣ . يحصل المرشح لبرنامج تدريبي عن بدل سفر من جهة عمله ولا يحصل المرشح في منحة دراسية على أية بدلات من جهة العمل .
- ويراعى عند تطبيق هذه الشروط والقواعد الموضحة بعالية الآتي :
- ١ . توجيهات الأستاذ الدكتور رئيس الجهاز بإتاحة الفرص المتكافئة لأكثر عدد من العاملين بالجهاز للمشاركة في الدورات التدريبية بالخارج لما له من مردود إيجابي في اكتساب خبرات وتنمية المهارات التي تعود على المرشح وعلى الجهاز بالتقدم وتحقيق أهداف الجهاز ، وعدم السماح لمن سبق له السفر في منحة أو برنامج تدريبي الترشيح مرة أخرى إلا بعد مضي ثلاث سنوات على آخر منحه شارك فيها .
- ٢ . العرض على لجنة المنح والبعثات

- ١ . الدورات التدريبية الداخلية التي تعقد بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومي ومراكز التدريب للبرامج التخصصية والإشرافية والنمطية .
- ٢ . الاستثمار في الأفراد من خلال التعاقد مع مؤسسات دولية معتمدة في هذا المجال للحصول على شهادة الأيزو العالمية لتحقيق التنمية البشرية لجميع الوحدات الإدارية بالدولة .
- ٣ . إتاحة الفرص المتكافئة للعاملين بالجهاز للترشيح للمنح والبرامج التدريبية التي تقدمها الدول المتقدمة من خلال القنوات الرسمية . وزارة الخارجية ، وزارة التعاون الدولي (برامج الاتحاد الأوروبي)
- وفي هذا الصدد سوف تتناول بالتفصيل الإجراءات والقواعد والضوابط المتبعة لترشيح العاملين لبرامج تدريبية أو منح دراسية والتي تعقد بالخارج ، حيث تقوم الإدارة العامة للعلاقات الخارجية بالآتي :
- ١ . تحديد احتياجات الجهاز من الدورات التدريبية والمنح الدراسية بحيث تتفق وطبيعة عمل الجهاز .
- ٢ . إخطار وزارة الخارجية كأحد القنوات الرسمية بهذه الاحتياجات والتنسيق مع المسؤولين بوزارة الخارجية التي تقع في دائرتهم وكالات التعاون الفني الدولي والمناحة للدورات التدريبية والمنح الدراسية .
- ٣ . بعد أخذ موافقة رئيس الجهاز تعلن الإدارة عن البرامج التدريبية والمنح الدراسية للعاملين بالجهاز على أن يوضح بها تفصيلا القواعد والشروط التالية :
- ١.٣ الشروط الخاصة بالبرامج التدريبية والمنح الدراسية والتي تحددها الدولة المانحة .
- ٢.٣ الشروط الداخلية والتي تحددها لجنة المنح والبعثات والأجازات الدراسية .
- ١.٣ الشروط الخاصة بالبرامج التدريبية والتي تحددها الدولة المانحة :
- ١/١/٣ الشروط الخاصة بالمرشح :
- مجال الدورة أو المنحة ومدة خدمة المرشح في هذا المجال .
- المؤهل الدراسي الحاصل عليه أو الشهادة الأعلى من المؤهل الجامعي .
- السن

عزيزى الموظف... كيف تصبح غنيا

إعداد : رشاد منصور محمود
باحث بالجهاز

وجه الله .

وأعلم أن الغنى ليس فى كثرة المال وزيادة عدده ، وإنما فى بركته فلننظر إلى الأمور بوجهها الصحيح ، ولترجع بذكرتك إلى الوراء وستجد - وكلى يقين - العديد من المواقف التى كان غطاؤها الوحيد هو البركة وليس كثرة المال .

فقد اشتكت لى إحداهن أنها كلما يتجمع لديها قدر من المال إلا ويفتح أمامها ألف مصرف تصرف فيه . . . هذه هى الزاوية التى رأت بها الأشياء الا يمكن أن ننظر إلى هذا بزاوية أخرى فيمكن القول أنه ما من بلاء أو شدة تقع بها هذه الزميلة إلا ويكون الله لطيفا معها وتجد ما تسد به هذه البلية ... وهو الحكيم الخبير .

أليست هذه الزاوية صحيحة بل ومريحة وتزيد من الرضا فيرضى الله عنك ؟ . . . ومن الناس من ينظر إلى ما يخرج من مال للزكاة أو الصدقة على أنه نقص فى رأس ماله فهل هو كذلك ؟ !

يقول رسولنا الكريم " مانقص مال من صدقة " .
وهناك ما يسمى بالنعمة السلبية وهى أن يرد الله عنك بلاء أو يخفف ويلطف بقضائه بك . . .

ويتضح ذلك من حديث رسولنا الكريم " داووا مرضاكم بالصدقة " وإلا فما علاقة الشفاء من المرض بإخراج الصدقة . .
أنها علاقة رضا وحمد لله على قضاءه ونعمه .

فلنكن كريما جوادا ليرد عليك من هو أكرم وأجود منك ولتكن رحيمًا فى تعاملك مع الناس ، ليكون الله رحيمًا معك . . . لطيفا بك . . . وأعلم عزيزى الموظف أن الموضوع بسيط جدا . . . فقط أن نحول كل معاملتنا مع الغير إلى عبادة مع الله ، فعامل الناس بالحسنى ليس لأنك طُبعْتَ على ذلك ، أو طمعا فى سمعة حسنة أو منصب ولكن فقط " لوجه الله " .

وتيقن أن ما أعطاك الله إياه فإن الخير فى عطاءه ، وما منعه عنك فالخير فى منعه وإنك إذا أحببت الله أحبك الكريم ونادى بذلك فى السموات العلا وفرض لك القبول فى الأرض ، وما القبول إلا حب الناس لك وتيسير الأمور وفتح الأبواب المغلقة دون أن تحتسب لذلك سببا .

ألا يقول تعالى فى كتابه " ومن يتق الله يجعل له مخرجا ويرزقه من حيث لا يحتسب "

عزيزى الموظف سواء كنت مفلسا أو مستورا . . . فإن أمامك بنكا لا يغلق بابيه أبدا ولا يحدد كماً ولا زمناً فانهل منه حيث شئت ومتى أردت طالما معك المفتاح " ومن يتوكل على الله فهو حسبه " .

يعتبر المفلس من المنظور التجارى هو من لاتغطى أمواله ديونه ، فإذا كانت جيوبك خالية الوفاض ليس فيها مليما واحدا وليس عليك ديونا لأحد فأنت لست مفلسا . . بل ميسورا " والحمد لله على نعمة "

ولكن كيف يصبح الموظف غنيا . . . ؟ !

وحالته هى حالته المعروفة للجميع فهو يقع بين شقى الرحى أو قل هو الطازج بين الشاطر والمشطور - اقتباسا من تعريف مجمع اللغة العربية لما يطلق عليه الساند وتش - .

× والشاطر فى اللغة كلمة تطلق على اللص أو قاطع الطريق وجمعها الشطار لذا فهى خير تعبير عن الغلاء والأسعار التى هى اللص الأكبر فى صرف رواتبنا .

× أما المشطور فهو فى نظرى الطموح والأمل فى الغد والرغبة فى الإرتقاء إلى مستوى أعلى رغم قلة الحيلة .

× أما الطازج فلا يوجد غير الموظف ليقع بين هاذين الشقين ومزال السؤال قائما . . . كيف يصبح الموظف غنيا ؟

إليك عزيزى الموظف هذه الوصفة المجربة . . .

يقال أن رجلا ذهب إلى " على بن أبى طالب " رضى الله عنه يشكو الفاقة واعتلال الصحة ؟ فسأله على رضى الله عنه كم تؤجر من عملك ؟

فقال خمسة دراهم ؟ فقال له اذهب إلى رب عملك وقال له يعطيك أربعة فإطاع الرجل وفعل ، وبعد مدة جاءه ثمانية يشكو الفاقة واعتلال الصحة ؟ فأخبره أن يذهب الى رب عمله ويخبره أن يعطيه ثلاثة دراهم لقاء عمله ؟ ففعل .

وبعد مدة جاء الرجل إلى على رضى الله عنه وهو يحمد الله على ما سار عليه من حال ويسأله عن علة ذلك ،

فرد عليه على رضى الله عنه أن جزاء عملك كان ثلاثة دراهم وما زاد عن ذلك لم يكن من حَقِّك ؟ فدخل الحرام على الحلال فأضاع بركته

لا تتسرع عزيزى الموظف وتقول أن ذلك فيه من المثالية الكثير بل أنها وصفه من أبسط ما يكون وهى مجربة بل ويمكننى القول أن

عائدها سريع جدا أن رغبت فى ذلك بصدق . ولا يعنى ذلك أن تتنازل عن جزء أو أجزاء من اليسير الذى تحصل عليه ولكن - فلترضى به ولا تطمع فيما يحصل عليه غيرك ، ولا تجعل مبدئك كلمة " إشمعنى " ولا تنجز أعمالك بحكم العادة ولكن بحكم الضمير وابتغاء



جامعة الزقازيق.. ونظرة مستقبلية نحو التطوير

مركز التعليم المفتوح

بدأت الدراسة في برامج التعليم المفتوح هذا العام ويمنح مركز التعليم المفتوح بجامعة الزقازيق درجات البكالوريوس في تخصصات مختلفة.

بعض مراكز التميز

أولاً: معمل بلاستيكة الزقازيق ZPL

يعد معمل البلاستيكة بكلية الطب البيطري بجامعة الزقازيق أول معمل بمصر والمنطقة العربية إنجازاً بضاف إلى سجل إنجازات جامعة الزقازيق حيث تم إنشاء معمل لتقنية سليكون ١٠ للأعضاء وتقنية بي ٤٠ لعمل شرائح المخ وهذه التقنية لها أهميتها Sheet Plastination في الأشعة المقطعية والرنين المغناطيسي في فهم التراكيب التشريحية في الجهاز العصبي وتعتبر هذه التقنية نقلة نوعية وقفزة تحسب لمعمل الزقازيق.

ويقوم معمل بلاستيكة الزقازيق بدور متميز وفعال في خدمة العملية التعليمية على مستوى الجامعات حيث هناك علاقة تكاملية بين معمل البلاستيكة بالجامعة ومشروعات التطوير الأخرى على مستوى الجامعات المصرية، وكذلك هناك تواصل بين معمل البلاستيكة ومعامل البلاستيكة في مختلف أنحاء العالم، والجدير بالذكر أنه تم تدريب أجناب في المركز.

ثانياً: مركز الجراحات الميكروسكوبية:

وهو من المراكز المتميزة بالجامعة وله السبق في هذا المجال في جامعات مصر ويهدف إلى:

١ - تعليم السادة الأطباء في مختلف التخصصات الجراحية من كافة الجامعات والمراكز الطبية في مصر والدول العربية أسس ومبادئ الجراحة الميكروسكوبية واستخداماتها الإكلينيكية.

٢ - تنمية كادر قادرة على ممارسة هذا النوع من الجراحات في جميع أنحاء الجمهورية.

٣ - الارتقاء بمستوى الأداء الجراحي في حالات الطوارئ التي تحتاج للتدخل بأسلوب الجراحة الميكروسكوبية خاصة إصابات اليد والأطراف.

٤ - تقليل نسبة العجز والتعويضات بعد الإصابات الصناعية والحرورية.

ثالثاً: مركز نمذجة وتطبيقات نظم المعلومات الجغرافية:

وهو أحد مراكز التميز بالجامعة ويهدف إلى:

١ - السعي لضمان التنسيق والتكامل بين كافة البرامج الأكاديمية والوحدات المؤسسية الحالية التي تعمل داخل الجامعة في مجال نظم المعلومات الجغرافية.

٢ - تحسين استغلال الموارد التقنية والكوادر البشرية المتوفرة داخل وحدات الجامعة الأكاديمية وتوفير التدريب التقني المناسب لهم.

٣ - القيام بعمل الدراسات الاستشارية للأفراد والهيئات العامة وإعداد وتنظيم البرامج التدريبية والندوات والحلقات البحثية والمؤتمرات العلمية في مجال نظم المعلومات الجغرافية.



أ.د. ماهر الدمياطي
رئيس جامعة الزقازيق

إلكترونية بدءاً من العام الدراسي المقبل ٢٠٠٨/٢٠٠٩..

وهذه نظرة عامة عن الجامعة:

● تستقبل الجامعة هذا العام ٢٠٠٨/٢٠٠٩ (١٦,٩٥٥) طالب وطالبة بكليات ومعاهد ليصبح عدد طلاب الجامعة (١٠٧) ألف طالب وطالبة بكليات ومعاهد الجامعة.

● نسبة غير المصريين: حوالي ٣٪.

● تستقبل كلية الطب هذا العام ١٠٠ طالب وطالبة مالياً للدراسة في الكلية للالتحاق ببرنامج الطب المالىزى طبقاً للبرامج الجدية التابعة لوزارة التعليم العالى.

● عدد الكليات والمعاهد: ٢٠ كلية ومعهداً.

● عدد العاملين بالجهاز الإدارى بقسمى التعليم والمستشفيات (١٦٣٤٠).

● عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ٤٨٢٦.

● عدد الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص ٥٤ وحدة ومركزاً.

● عدد المدن الجامعية ٩ وحدات.

● عدد المستشفيات الجامعية ٨ مستشفيات.

● عدد المستشفيات الجامعية ٨ مستشفيات.

● عدد الاتفاقيات العلمية ١٧٠ اتفاقية على مستوى الجامعات المصرية والعربية والأجنبية.

اعتماد FLCC مركز دولى للتدريب وفوز الجامعة بالمركز الأول في تحديث وتطوير المادة التدريبيه

تم اعتماد مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة الزقازيق كمركز دولى للتدريب ضمن ثلاثة مراكز تم اعتمادها على مستوى الجامعات المصرية من قبل المجلس الدولى للمدرسين المعتمدين (القسم الأوروبي IBCT) وذلك بناء على جودة عملية التدريب وكفاءة المدرسين والمادة التدريبيه المستخدمة فى البرامج التدريبيه والتجهيزات التى تمت بالمركز. كما فازت جامعة الزقازيق أيضاً بالمركز الأول فى تطوير وتحديث المادة التدريبيه لثلاثة برامج تدريبيه هى برنامج نظم الامتحانات وتقييم الطلاب وبرنامج الجوانب المالية وبرنامج النشر العلمى.

مضاعفة ميزانية

المشروعات البحثية والأبحاث العلمية

ويجدر الإشارة إلى أن الجامعة قررت مضاعفة ميزانية المشروعات البحثية والأبحاث العلمية هذا العام لتصل إلى مليون جنيه حيث تم تمويل ٢٢ مشروعاً بحثياً و١٢٨ بحثاً منشوراً بالدوريات العلمية العالمية.

تعتبر جامعة الزقازيق سابع جامعة مصرية من حيث تاريخ إنشائها فى ١٩٧٤م وكان إنشائها بمثابة رثة كبرى لمحافظة الشرقية فقد ساهمت فى التحول الحضارى لمحافظة الشرقية وما حولها وخطت خطوات واسعة لتساهم فى نهضة مصر. وتتمثل رسالة الجامعة ورؤيتها فى المشاركة فى البناء العلمى والثقافى والاجتماعى للإنسان المصرى من خلال برامج تعليمية وتربوية وثقافية واجتماعية متميزة للطلاب تتفق مع المقاييس العالمية فى المجالات المختلفة وتلتزم بمتطلبات الجودة الشاملة وتسمع بتكوين خريج متميز ورفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتنمية قدراتهم التعليمية والتربوية والبحثية حتى ينعكس ذلك إيجابياً على كل من الطالب والبيئة المحلية والقومية، كذلك المشاركة فى تنمية البيئة المحلية والقومية من خلال برامج بحثية تطبيقية متميزة تستهدف شتى محاور التنمية..

وعقب التجديد للدكتور ماهر الدمياطي رئيساً لجامعة الزقازيق أعلن أنه يسعى بكل جهد لاستكمال مسيرة العمل والتفانى للارتقاء بالجامعة وتأكيده دورها فى خدمة المجتمع ودفع عجلة التنمية والتوسع فى مشروعاتها لضخ موارد جديدة وإضافية لخدمة العلم والحياة الطلابية وتشجيع البحث العلمى وأن الفترة القادمة ستشهد المزيد من التعاون بين الجامعة ومختلف المؤسسات البحثية والعلمية مع الحفاظ على العلاقات المتميزة بين الجامعة ومختلف الجهات والإسراع بإنشاء فرع للجامعة بالعاشر من رمضان على مساحة ٥٣٠ فداناً يقام عليها كليات وأقسام ومراكز جديدة ذات طابع خاص كما سيتم إنشاء قرية أولمبية متكاملة.

كما سيتم الارتقاء بالمدين الجامعية لتوفير أقصى سبل الراحة للطلاب مع الاهتمام بكافة قضايا الطلاب وتحديث اللوائح وتطوير المناهج والعمل على إيجاد علاقات مباشرة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والنهوض بالأنشطة الطلابية لتخريج فى شتى مجالاته وأيضاً إجراء البحوث التطبيقية وإعداد الدراسات والاستشارات لمواقع العمل المختلفة ودعم الدراسات العليا والتنوع فى التخصصات من خلال توثيق الصلة بينها وبين جامعات العالم ومؤسسات البحث العلمى والهيئات عن طريق التبادل العلمى والثقافى والبعثات للإطلاع على أحدث المبتكرات والمستجدات فى شتى المجالات والتخصصات التى تتطلبها الفترة المقبلة بما يسهم فى قضايا التنمية وحل مشكلات المجتمع وهذه هى فلسفة الجامعات العصرية الحديثة. كذلك ستعطى الجامعة خلال الفترة المقبلة اهتماماً خاصاً لاستكمال عمليات تطوير مستوى الأداء والتركيز على العنصر البشرى باعتباره أساس التنمية ومحورها واستغلال الكفاءات والطاقات الكامنة من خلال دورات تدريبية لجميع العاملين وتحديث نظم المعلومات والتعايش مع مستحدثات العصر بعد تحويلها لجامعة

كاريكاتير التنمية



ضبط متسول لديه ٥٠ ألف جنيه في البنك



اغاث معاك..

وحشتوني...
وحشتوني...
وحشتوني...



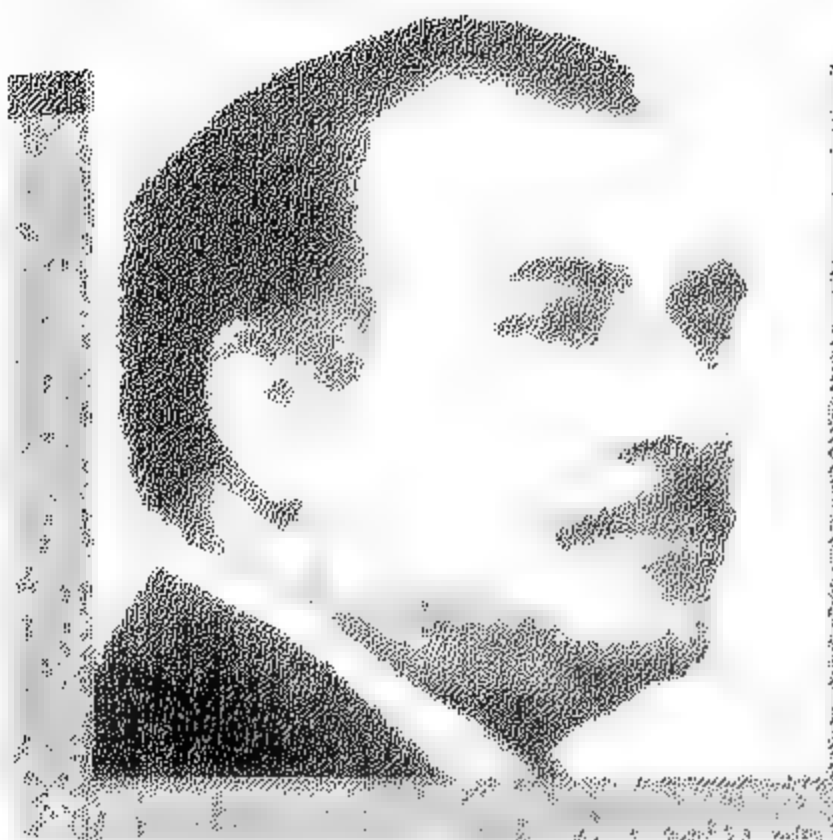
وظائفك..

مادام.. بتفكر في الرزق..
والعريس والبس وملكرونة
والشباب.. انتموكم...
تروح يا بني تفزع محل لدمدم
تاسم بده



فوت علينا.. بآره...
يا سيد.. وهات معاك
شهادة من اثنين دكانه
اقتصاد تثبت
انك مدود الدخل





مكاشفات من زمان

"الواسطة" ... ومبدأ "أبجنى" ... تجدنى !!!

إعداد: نبيل السمالوطى

المش ٥٥ والحدس

وكباب السيخ

ويلاحظ أن زجال عام ١٩٣٩ - قد سجل تواضع هذا الموظف البئس الذى يرضى بالقليل والقليل هذا كان منذ حوالي ٧٠ عاما مضت هو "الحدس" وبين الزجال أن "المش" - وهو الطعام المتداول لفقراء ذلك العصر - دائما يصاحب ذلك الموظف الغلبان الذى يحلم بكباب السيخ - والبولوجيف كما يتمنى أن "اللحمة" - تزوره لأنها قد هجرته منذ فترة طويلة .

والمطلوب الآن هو زجال لعام ٢٠٠٨ يصيغ لنا ٥٥ الآلام الاقتصادية للموظف المصرى الذى صار يواجه كيلو الحدس الذى يساوى عشرة جنيهات فى هذا الزمان كذلك زادت أسعار "المش" وساءت توعيته ٥٥ نظرا لزيادة أسعار الجبن القريش الذى يصنع منه ٥٥ والذى تضاف إليه مادة سامة هي مادة الفورمالين ٥٥ لحفظه ٥٥ بالإضافة لبيعة على قارعة الطريق ٥٥ بواسطة بائعات فلاحات غير نظيفات المظهر ٥٥ أما "كباب السيخ" ٥٥٥٥ "و" البولوجيف ٥٥ فقد تضاعفت أسعارهما ٥٥ بشكل رهيب يفوق قدرة الموظف الاقتصادية ٥٥ بالإضافة إلى الانتشار الحالى لطائفة الجزارين الغشاشين الذين إحترفوا ٥٥ صيد القطط والكلاب وذبحهم مع الحمير النافقة ٥٥ واستغلال لحومها ٥٥ فى صناعة الكفتة والكباب بأسعار متهودة لتكون فى متناول غذاء طائفة هؤلاء الفقراء ٥٥ المعروفين بمحدودى الدخل ٥٥ وهو الإسم المعاصر للموظفين ٥٥ خاصة الشرفاء منهم الذين لا يتقاضون رشاوى أو إكراميات أو عمولات ٥٥ أو مكافآت أو هبات ٥٥ الخ ٥٥ ويعتمدون فى حياتهم على مرتبهم الضيل ٥٥ والكندوز يتراوح سعر الكيلو منها بين ٣٠ - ٦٠ جنيها ٥٥ وقابله للزيادة باستمرار يوماً ٥٥ بعد يوم ٥٥

إن محدودى دخل هذا الزمان يجب أن توجه إليهم عناية الدولة من ناحية ٥٥ وعناية الأغنياء الذين تجب عليهم الزكاة ٥٥ فقد زاد الفقير ٥٥ وارتفعت الأسعار ٥٥ وانخفضت الأجور وكثر ضحايا الفقر ٥٥ فهل آن الآوان ٥٥ لرفع مستوى الموظف المصرى بتغيير اللوائح والقوانين ٥٥ وبالطول الجزئية

محسوبية على الموظف الكبير فإن أبيت ٥٥ ألا تحتمى بالعدالة - الحق - الإنصاف - القانون - اللوائح - تودع كفاءتك ومهارتك وعلومك ومعارفك وقانونك ٥٥٥٥ " وإبقى قابلى ٥٥٥٥ وهكذا تناول الأستاذ فكرى أباطة قضية "الواسطة" فى بلادنا ٥٥٥٥ وهى مازالت تعيش فى دواوين الحكومة ٥٥٥٥ وفى غيرها ٥٥٥٥ ويمرور الأيام ازدادت أشكالها وقويت شوكتها ٥٥٥٥ حتى أصبحت هى "القاعدة" ٥٥٥٥ والعدالة والكفاءة هى الاستثناء خاصة بعد تضخم مشكلة البطالة ٥٥٥٥ واستثمر الكثيرون من ذوى الشأن والخطوة ٥٥٥٥ الأمر قصارت "الواسطة" بالفلوس ٥٥٥٥ أى اقترنت الوساطة بالرشوة حتى يستنفع الجميع من مشاكل الناس ومتاعبهم ٥٥ وظهر مثل شعبى يقول لمن يطلب وظيفة أو شيئاً ما (أبجنى ٥٥٥٥ تجدنى) أى أعطينى فلوساً أكون معك ٥٥ كما أن الموظف المصرى هو الآخر قد أصيب بسوء الحظ المزمّن أيضاً ٥٥ ولعل أهم هذه المشاكل المزمّنة هى المشكلة الاقتصادية بمعنى عدم كفاية مرتبة شبه الثابت لسد حاجاته المعيشية هو وأسرته ٥٥٥٥ ومعيشته الدائمة فى فقر وعوز لعدم زيادة مرتبة بنفس مستوى زيادة أسعار الغذاء والكساء والحاجات الضرورية اللازمة للمعيشة ٥٥ وقد إرتأت تلك المشكلة ٥٥٥٥ قريحة كثير من الشعراء والزجالين فتناولوها بشكل فكاهى تسجل كيف استطاع زجال مجلة "البعكوكه" عام ١٩٣٩ - أن يقول على لسان أحد الموظفين الفقراء :-

إلهى بحقك فرفشنى - وبحفلة " عدس " ترزقنى وبختمة أنس تتحفنى - أهجم على الفتة وأشمر - " المش " دائماً يصاحبنى - " والضلع " المحشى يعاندنى - وكباب " السيخ يواعدنى - أما " البولوجيف " ٥٥٥٥ فيتأمر - " يالحمه " ٥٥٥٥ جودى أنا فى عرضك - يا " عدس " إتلهى وشك أصفر ٥٥٥٥

تناول الكاتب الكبير فكرى أباطة رحمه الله فى مقال نشر له فى مجلة المصور فى عددها الصادر يوم ٢٧ فبراير عام ١٩٥٢ - موضوع "الواسطة" وبين كيف أن هذا الداء اللعين منتشر فى مصر حيث يدمر أصحاب الحقوق والكفاءة خاصة فى دواوين الحكومة وكيف أن "الواسطة" لها صلة وثيقة بقلة الذمة وفساد الضمير والرشوة والانتهازية والمجاملة ٥٥٥٥ الخ وحيث أن هذا الداء مازال موجوداً فى مجتمعنا حتى الآن ويزداد قوة وشراسة ٥٥ فقد رأينا أن ننقل بعض فقرات من مقال الأستاذ فكرى أباطة الذى كتبه منذ أكثر من ٨٠ عاماً مضت ٥٥ حيث تصور حواراً يدور بين أحد من طلاب الوظائف وبين المختص بأحد دواوين الحكومة حيث قال لطالب الوظيفة : سائلاً عن مؤهلاته ؟

فقال : عندى دبلوم - قال ! - بله وإشرب ميتة ٥٥٥٥

- إذن ماذا أفعل ؟؟

- أبحث عن شهادة أخرى

- ليسانس - لا ٥٥٥٥ دكتوراه

٥٥٥٥ لا ٥٥٥٥ - قال طالب الوظيفة

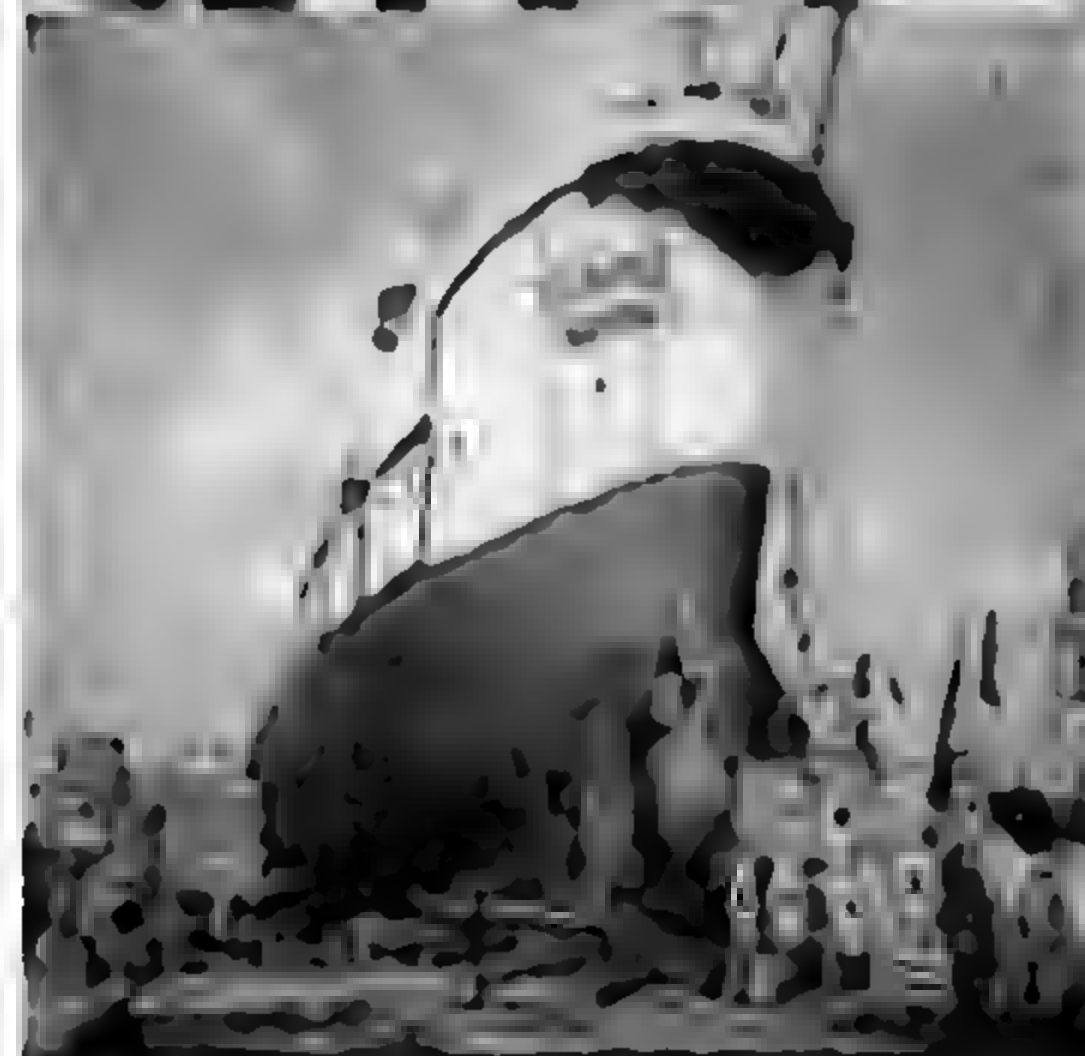
للمختص ٥٥٥٥ إذن ماذا ياسيدى ٥٥٥٥ ؟؟

قال : واسطة ٥٥٥٥٥٥٥٥ ١١١١

وعلق الأستاذ فكرى أباطة على هذا الحوار بين طالب الوظيفة والمختص بالتوظيف بأحد دواوين الحكومية ٥٥٥٥ قائلاً ! -

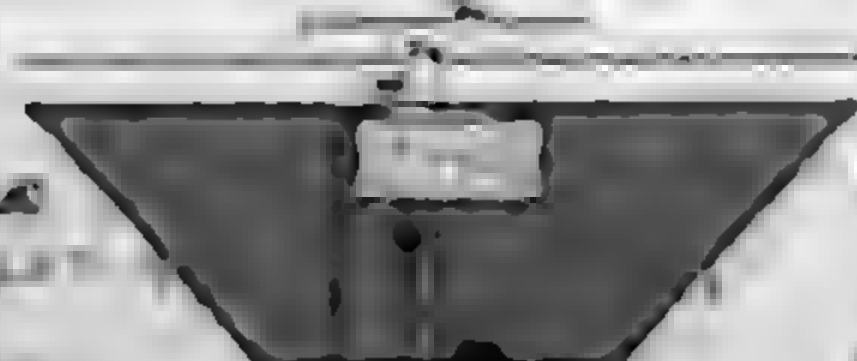
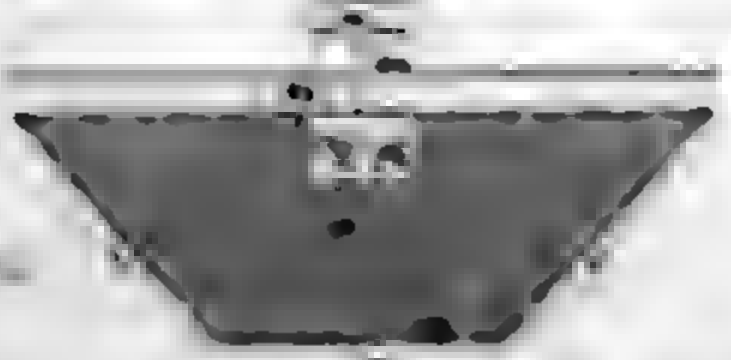
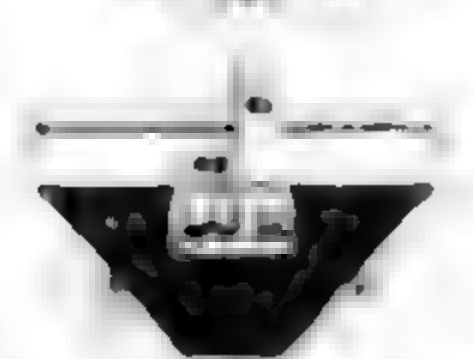
" نعم الوساطة " ٥٥٥٥ فوقك يا شهادات ليس هذا عند الإلتحاق بالوظائف فقط - ولكن عند الترقى أيضاً وعند النقل - وعند المكافأة وعند المعاش وعند توزيع الواجبات وعند توقيع العقوبات ٥٥٥٥ الخ ٥٥٥٥ أيها الرجل " الحقوقى " النابغة الضائعة حقوقك ٥٥٥٥ حقوقك الضائعة لن يردّها إليك أحد ٥٥٥٥ ابحث لك عن " واسطة " مثل " تيزه " التى تمت بصلة القرابة للموظف الكبير أو أبحث لك عن " عم " ٥٥٥٥ له

هيئة قناة السويس



تاريخ	عدد السفن	مجموع حمولتها (ألف طن)	ملاحظات
١٩٧٠ بعد افتتاح	٢٨٩	١.٤٦٧	
١٩٥٥ قبل تكلميم	١٠٤٦٦	١٠٥٠٠	
١٩٧٦ بعد افتتاح الممر الثاني للقناة	١٠٨٠٦	١٠٨٢٨	
١٩٨٢ بعد المرحلة الأولى من تكلميم	١٢٥١٥	٢٦٢٥٦	
٢٠٠٠ بعد انتهاء مرحلة التطوير من ٥٣ حتى ٢٠٠٠	١٢٩٨٦	١٠٦٥٦	
٢٠٠٢	١٢١١٧	١١١١٨	
٢٠٠٣	١٥٦١٧	١١٩١٤	
٢٠٠٤	١٢٨٥٠	٢٥٩٢٤	
٢٠٠٥	١٠١٩٣	١٧١٢٥	
٢٠٠٦	١٥٦١٨	٢١٢٧٢	
٢٠٠٧	١٠٧٥٦	٢١٦٥٦	

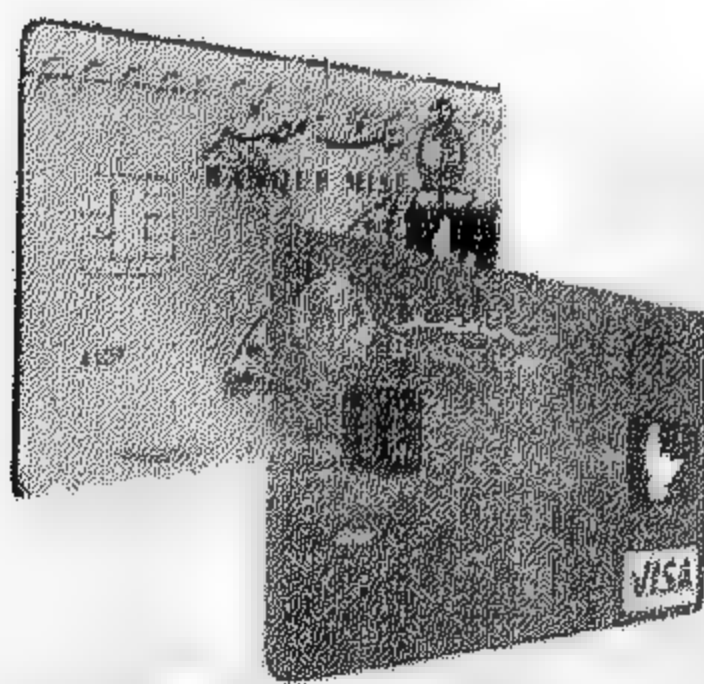
طرازات السفن





٤٦٠ فرع
ATM ٤٤٤
في جميع أنحاء الجمهورية

بطاقات فيزا سمارت كلاسيك والذهبية أحدث تكنولوجيا بطاقات الإئتمان من بنك مصر

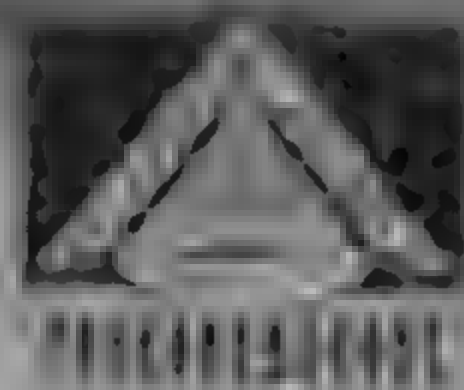


- أقل حد أدنى للسداد ٥ %
- فترة سماح لسداد استخدامات البطاقة تصل إلى ٥٥ يوماً
- السحب النقدي والشراء بجميع أنحاء العالم
- الحصول على العديد من التخفيضات عند الشراء بالبطاقة لدى العديد من المنافذ التجارية محلياً ودولياً
- سداد استخدامات البطاقة من خلال كافة فروع البنك
- إمكانية استخدام ١٠٠ % من الحد الائتماني في السحب النقدي
- تتيح لك سداد فواتير التسليفون من خلال موقع الشركة المصرية للاتصالات بشبكة الانترنت
- الحصول على وثيقة تأمين مجانية ضد الحوادث
- الحصول على خدمة الرعاية الطبية لحالات الطوارئ
- إمكانية الحصول على بطاقة Premium التي تمكن حاملها من الشراء ونقسيط قيمة المشتريات على ١٠ أشهر بدون فوائد

BM19888
Phone بى إم فون

www.banquemisr.com

جامعة بنها



إطلاق الأسبوع الأول لجامعة بنها

جامعة بنها

تقام الثالث على التوالي حفل جامعة بنها يوم السبت
العالي وتنظم الأسبوع الأول لجامعة بنها يوم السبت
محافظة القليوبية
بمشاركة الأسبوع إلى أن تصل الجامعة مع المجتمع ونشر الوعي
البيئي والحفاظ على الصحة العامة وذلك بمشاركة
مئات طلبة وطالبات

مكتبة الجامعة مركزاً للطباعة والنشر والتوزيع
(وحدة ذات طابع خاص)

تتولى طباعة الكتب والنشرات والرسائل
اسعار تتناسب مع التكلفة في استخدام الألوان والتصميمات

خدمات مراكز البحثية
والخدمات ذات الطابع الخاص

تعمل على ربط جامعة بنها بالمجتمع وتقديم الخدمات
البحثية والخدمات الصحية
مركز لعلاج الحالات الحرجة مركز الدراسات الأساسية
مركز دراسات المستقبل

التعليم الإلكتروني بجامعة بنها

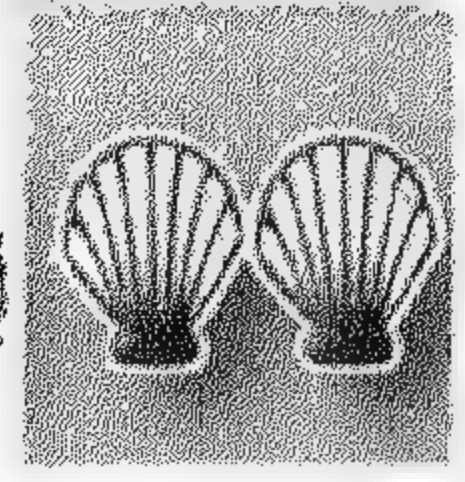
يتيح آتية للحاصلين على
الدبلومات الفنية والمعاهد المتوسطة وطرق المتوسطة
تلا لتجارب بكلتي التجارة والعلوم
شراعة وكتب ومحاضرات لمن يلحق بالتعليم المفتوح
مسؤولاً لتأسيس الجمع

مركز الخدمة العامة لتطبيقات الحاسبات
وتكنولوجيا المعلومات (IT)

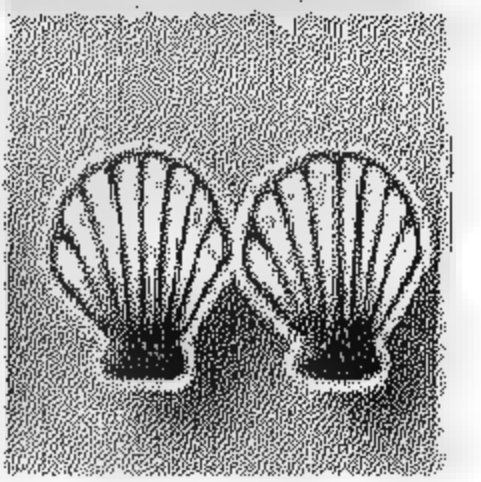
المركز يعمل على - اجراء اعمال صيانة الحاسب
لتدريب العاملين وشباب الخريجين بالجامعة على تطبيقات
الحاسب - رفع الاجابات النموذجية لامتحانات الكليات على
مواقع الجامعة - إنشاء البرمجيات وتركيب الشبكات
تقديم الاستشارات والتوصيات الفنية عند شراء
البرمجيات والأجهزة -

مركز تطوير نظم المعلومات وتكنولوجيا المعلومات
مركز الخدمة العامة لتطبيقات الحاسبات
(ICOL)

متعة الإقامة .. علي مدار العام



شاطى بور سعيد



منظومة القرى الفندقية (جنة النورس ... الكروان ... الكنارى)

قرية الكروان

موقع فريد للراحة والاستجمام يطل على البحر والحرائق الخضراء يلبي جميع رغبات واحتياجات الأسرة للأجازات العائلية .
شقق .. غرفتان .. وثلاثة .. غرف .. وصالة للإقامة الطويلة أو الأجازات .
الشقق مؤثثة جيدا ومزودة بتلفزيون وشبكة اقمار صناعية ومطبخ كامل الادوات وثلاجة .

ت ٠٦٦/٣٢٥٤٧٠٢ فاكس ٠٦٦/٣٢٥٤٧٠١



قرية الكنارى

شقق فاخرة - غرفتان وصالة في موقع فريد يطل على البحر مباشرة ،
حيث المتعة والتباعد عن الضوضاء .
كافيتريا وحمامات سباحة .
الوحدات مجهزة بمطبخ كامل وثلاجة وتلفزيون وشبكة اقمار صناعية
لتلائم كل احتياجات الاسرة للأجازات والإقامات الطويلة
ت ٠٦٦/٣٣٣٣٧٦٠ فاكس ٠٦٦/٣٣٣٣٧٦٤

جنة النورس

٨٠ شقة مجهزة
غرفتان وثلاث غرف وصالة تلفزيون وشبكة اقمار صناعية وثلاجة ومطبخ
كامل التجهيز
تطل جميعها على البحر مباشرة
حمامات سباحة وكافيتريا

للحجز والاستعلام

ت ٠٦٦/٣٣٣١٩١١ فاكس ٠٦٦/٣٣٢٩٨٤١



الجامعة الفرنسية في مصر تحصل على الجائزة الثقافية الكبرى



من اليسار: الأستاذ الدكتور عثمان لطفى السيد رئيس الجامعة والسيدة هيلين كارير دونكوس الأمين العام الدائم للأكاديمية الفرنسية والدكتور برنار فيليون ديفولور نائب رئيس الجامعة الفرنسية في مصر.



الأكاديمية الفرنسية أعرق المؤسسات العلمية والثقافية في فرنسا يرجع تاريخ إنشائها إلى القرن السابع عشر وتضم كبار المثقفين والعلماء الفرنسيين

حصلت الجامعة الفرنسية في مصر على الجائزة الثقافية الكبرى لعام ٢٠٠٨ من الأكاديمية الفرنسية أعرق المؤسسات العلمية والثقافية في فرنسا تقديراً لدورها الأكاديمي المتميز ودعمها لمشروعات التوسعات المستقبلية المقدمة منها.

وقد تم تسليم الجائزة وقدرها ٧٥٠ ألف يورو لرئيس الجامعة الأستاذ د. عثمان لطفى السيد في احتفالية كبيرة أقيمت بمقر الأكاديمية في حضور أعضاء الأكاديمية ود. ناصر كامل سفير مصر في فرنسا وفيليب كوست سفير فرنسا بمصر ورؤساء الجامعات الفرنسية الشريكة للجامعة الفرنسية في مصر وجمع حافل من كبار العلماء والمثقفين والسياسيين.

وسوف توجه قيمة الجائزة بالكامل لدعم المعامل البحثية بكلية الهندسة والبنية الرقمية للجامعة.

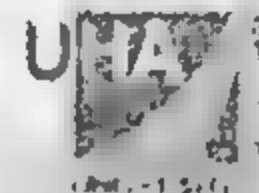
Partenaires Académiques

UNIVERSITÉ DE PARIS
UNIVERSITÉ DE PARIS



UNIVERSITÉ DE NANTES

Université Paul Sabatier



UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

UNIVERSITÉ DE CORSE
PASQUALE PAOLI

بنك التعمية الصناعية المصري



٦٠ عاما في خدمة الصناعة المصرية



يقدم لعملائه
الأنوعية الإدارية المتميزة
بأعلى عائد

- الشهادة الذهبية ذات عائد نصف سنوي يصل إلى ١٠,٥% سنويا .
- الشهادة الفضية ذات عائد شهري يصل إلى ١٠% سنويا .
- شهادة المستقبل (مدتها ٣ سنوات) ذات عائد تراكمي مميز ٣١,٢٣% .
- شهادات ثلاثية وخماسية ذات عائد نصف سنوي متغير يبلغ ٩,٥% سنويا .

- أعلى سعر عائد على الودائع بالجنيه المصري والعملات الأجنبية .
- حساب التوفير بعائد تنافسي ٨% سنويا .
- عائد ٣% سنويا على أرصدة الحساب الجاري التي تزيد عن ١٠٠ ألف جنيه .

المركز الرئيسي: ١١٠ شارع الجلاء - القاهرة

www.idbe-egypt.com

خدمة العملاء ١٩٣٢٠

شركة الاسكندرية لتوزيع الكهرباء.. تسعى لتحقيق الرضا للمشاركين

التعامل مع أى انقطاع فى التيار الكهربائى بالساحل الشمالى من الكيلو ٣٤ إلى الكيلو ٦٤.

كما تم الانتهاء من أعمال الصيانة لشبكة الجهد المنخفض المغذى لمناطق الاصطياف على امتداد المدينة بإجمالى عدد ٦٠ ألف علبه كهرباء،

وتمت أعمال الصيانة والتدعيم للإضاءة العامة بالتعاون مع محافظة الإسكندرية بجميع أحياء المدينة، حيث أصبحت الإضاءة من عناصر التجميل لاستقبال المصطافين فى فصل الصيف.

وشركة الإسكندرية لتوزيع الكهرباء تتمنى لشعب الإسكندرية وضيوفها الكرام صيفا سعيدا.

كما يسعد الشركة تلقى أى شكاوى أو استفسارات لخدمة جمهور المشتركين عن طريق البريد الإلكتروني.

aedc@ahram.org.eg

وتهيب شركة الإسكندرية لتوزيع الكهرباء بالسادة المشتركين فى حالة حدوث أى عطل سرعة الاتصال بالأرقام الموضحة فى الجدول التالى.

رقم التليفون	اسم الإدارة
٥٦٢١١٧٢	أبوقير
٥٣٣٢١٤٩	سيدى بشر
٥٣٣٢١٤٩	المنيرة
٥١٨١٦٥٦	خورشيد
٥٨٢٩٦٢٤	السيوف
٥٨٣٠٩١٢ - ٥٨٣٠٠٦٤	سابا باشا
٤٢٧٧٩٩٦	ابيس
٥٠١٥٦٠٣	باكوس
٥٩١١١٧٣	الابراهيمية
٤٢٩٨٨٧١	سموحة
٣٩٢٦٣٥٨	محرم بك
٤٨٤٣٨٩١	الجمرك
٤٤٠٨٩٨٥	القبارى
٢٢٠١٦٩٣	الدخيلة
٤٤٨٠٠٦٨	العامرية
٤٧٠٠٣٢٥	مرغم
٣٠٩٣٢٥٨	البيطاش
٤٣٧٦٢٤٣	الهانوقيل
٥٠٨٤٧٦٠	الساحل
٠٤٦/٤٧٥٠٥٦٤	الحمام
٤٥٩١٦٥٣	برج العرب

مع تحيات

م / ابراهيم خليل ماضى

رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب

بشركة الاسكندرية لتوزيع الكهرباء

حرصاً من الشركة على تحقيق العديد من الإنجازات بفضل جهود فريق العمل والإدارة الواعية التى تؤمن بالتخطيط العلمى المدروس لضمان استقرار التغذية الكهربائية لدى المشتركين إضافة إلى تقليل الفقد فى الطاقة الكهربائية ليصل إلى المعدلات العالمية ومواكبة التطور التكني وتقديم خدمة متميزة وميسرة لجميع المشتركين باستخدام تكنولوجيا المعلومات.

فقد حرص السيد المهندس / إبراهيم ماضى رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب لشركة الاسكندرية لتوزيع الكهرباء منذ لحظة توليه مهام منصبه على خدمة المواطن السكندري عن طريق تبسيط الإجراءات فى كافة التعاملات مع الشركة. وقد تم اتخاذ الإجراءات التالية:-

● التنسيق مع شركة هندسة النظم EBS بشأن إعداد البرامج اللازمة للربط بين القطاع التجارى والفنى لخدمة المشترك من خلال شبك واحد تبسيطاً للإجراءات.

ربط قاعدة البيانات الخاصة بالمشاركين مع الشركة ببرنامج تلقى البلاغات (Trouble Call) لسرعة وسهولة تحديد مكان العطل ومعرفة موقع الاتصال والشبكات المغذية له وإصلاحه فى أقل زمن ممكن لتحقيق الاستقرار واستمرار التغذية)

● فى سبيل الإعداد الجيد والسريع للعمليات الداخلية بالشركة كالمخازن والحسابات وحسابات المخزون تم الربط ما بين تلك القطاعات من خلال مشروع إعادة الهيكلة باستخدام أحدث البرامج المتطورة مثل (oracle) و (Empac)

● تم الاتفاق مع مركز أماك بمؤسسة الأهرام لإصدار فواتير الشركة وإدخال الخدمات التى تمكن المشترك من:

١ - الاستعلام عن فاتورة استهلاكات سابقة تصل إلى مدة عام.
٢ - تسجيل قراءة العداد بمعرفة المشترك لإصدار فاتورة الاستهلاك
٤ - يتم حالياً دراسة وتوقيع العقد مع البنك الاهلى المصرى لتقديم الخدمة الرابعة وهى إمكانية تسديد الفاتورة من أى مكان فى العالم باستخدام شبكة الإنترنت والدخول على موقع الشركة electric ahram.org.eg

● تم التوسع فى تركيب العدادات مسبقة الدفع بقرى الساحل الشمالى للعمل على راحة المصطافين (خدمة الكروت الذكية المغنطة) pre paid Card

وقد استعدت شركة الإسكندرية لتوزيع الكهرباء لفصل الصيف حيث قامت الشركة بتنفيذ خطة الإحلال والتجديد والتوسعات لكابلات الجهد المتوسط بأطوال تصل إلى ١٥٠ كيلو متر ، وتشغيل عدد ١٠٠ غرفة محولات جديدة بإجمالى قدرة ٥٠ ميغا فولت أمبير وذلك لاستيعاب الزيادة المضطردة فى الاستهلاكات الكهربائية للمشاركين وذلك وفقاً للخطة الاستثمارية للشركة بإجمالى استثمارات تصل إلى ٦٤ مليون جنيه.

كما تم تركيب عدد ٦٠ ألف عداد للمشاركين الجدد وتم إنشاء مركز تشغيل جديد بالكيلو ٥٩ بالساحل الشمالى مدعم بالمهندسين والفنيين والمعدات الحديثة والسيارات المجهزة بأحدث أجهزة الاختبارات لسرعة

هيئة تنفيذ مشروعات المحطات المائية لتوليد الكهرباء

هى إحدى الهيئات التابعة لوزارة الكهرباء والطاقة وقد أنشأت طبقاً للقانون رقم ١٤ لعام ١٩٧٦ لإجراء دراسات الجدوى الفنية والاقتصادية وتنفيذ مشروعات محطات توليد الكهرباء من المساقط المائية على نهر النيل وفروعه .

وقد قامت الهيئة منذ إنشائها وحتى الآن بإجراء العديد من دراسات الجدوى لبعض المشروعات مثل مشروع منخفض القطارة ومشروع الضخ والتخزين بالعين السخنة وعتاقة بمنطقة السويس ومشروع المحطات المائية الصغيرة على قناطر الدلتا كما قامت الهيئة بعمل دراسات الجدوى وتنفيذ المشروعات الآتية :

- ١- محطة توليد كهرباء أسوان الثانية بقدرة . ٢٧٠ م.و.
- ٢- إحلال وتجديد محطة كهرباء العزب المائية الصغيرة بقدرة ٦٨٠ ك.و.
- ٣- محطة توليد كهرباء إسنا بقدرة ٨٦ م.و.
- ٤- إحلال وتجديد محطة كهرباء نجع حمادى الصغيرة بقدرة ٤٠٥ م.و.
- ٥- محطة توليد كهرباء اللاهون المائية الصغيرة بقدرة ٨٠٠ ك.و.
- ٦- محطة توليد كهرباء نجع حمادى المائية الجديدة بقدرة ٦٤ م.و.

وتبلغ الطاقة السنوية المولدة من هذه المشروعات حوالى ٢٩٠٠ مليون ك.و.س توفر حوالى ٥٨٠ ألف طن وقود مكافئ سنوياً تبلغ قيمتها حوالى ٢ مليار جنية مصرى (طبقاً لأسعار البترول العالمية ١٣٠ دولار / برميل) وذلك فى حالة إنتاج نفس الطاقة من مصادر حرارية .

هذا وتقوم الهيئة حالياً بالإعداد لتنفيذ مشروع محطة توليد كهرباء على قناطر أسيوط الجديدة بقدرة مركبة حوالى ٣٢ م.و. تنتج طاقة سنوية تقدر بحوالى ٢٤٢ مليون ك.و.س .

جوائز قيمتها ١٠٠٠ جنيه لـ ٣ فائزين

فكر واربح

لتكون أحد الفائزين بجوائز المسابقة ما عليك إلا الاجابة على الاسئلة المطروحة
بكوبون المسابقة وارسله على عنوان المجلة وسيمنح الفائز الأول ٥٠٠ جنيه
والثاني ٣٠٠ جنيه والثالث ٢٠٠ جنيه .
— ترسل كـوبونات المسابقة خلال شهر ونصف من صدور العدد.. على
عنوان المجلة

الجهاز المركزى للتنظيم والادارة - مجلة التنمية الادارية
١ طريق النصر - مدينة نصر - القاهرة بريد رقم : ١١٧٦٣
— سوف يتم عمل قرعة علنية خلال شهر سبتمبر بين الاجابات الصحيحة ومنح
الجوائز عقب السحب مباشرة والمشاركين من خارج الجهاز سوف ترسل لهم
شيكات الجوائز على العناوين المرسله لنا .

مسابقة العدد

• ما هو اسم المعايير التي تقيس حجم الحريات الاقتصادية فى العالم ؟

• اين تقع جزيرة كومودو ؟

• من هو آخر رئيس وزراء لمصر قبل الثورة ؟

كوبون المسابقة

الاسم : جهة العمل :
الوظيفة : تليفون موبايل :
العنوان :

كوبون
المسابقة

جامعة الأزهر

انطلاقاً من قناعة جامعة الأزهر بدور التعليم المحورى فى تنمية المجتمع ماديا ومعنوياً فإنها تقدر اهتمام معاليكم بتطوير التعليم ورفع جودته فى سياق ما أعلنه فخامة الرئيس بأن التعليم مشروع قومى، وفى هذا المقام نتشرف أن نضع

مشكوراً من وزارة المالية ووزارة التنمية الاقتصادية لمواجهة عجز الاعتمادات، كما تمكنت الجامعة من تنفيذ عدد من الإجراءات التى تستهدف تحظى هذه العقبات وزيادة فعالية العملية التعليمية ومن أهمها مايلى:

● اتخاذ إجراءات قانونية وإدارية - لضبط إجراءات معادلة الشهادات وشروط القبول والمنح بالدراسات العليا ومحاصرة حالات الفساد الأكاديمى والإدارى.

● الأخذ بنظام الانتساب لأول مرة بالجامعة لخفض كثافة الكليات المزدحمة وربط الأعداد المقبولة سنوياً من طلاب الانتظام بالقدرة الاستيعابية (مادية وبشرية) لكل كلية.

● إنشاء صناديق للخدمات الغير تعليمية تمول من رسوم طفيفة (٣٠ ج - ٣٥ ج) سنوياً تحصل من الطلاب لتعزيز الموارد الذاتية للجامعة.

● رفض قبول طلاب جدد فى بعض البرامج فى الكليات التى تفتقر للحد الأدنى من الإمكانيات المادية والبشرية ووضع معايير منضبطة لإنشاء كليات جديدة وفقاً للتوجهات القومية.

● قامت الجامعة بتنفيذ مشروع ييسر هدف إتاحة الكتب والمراجع من التراث بأسعار زهيدة للطلاب.

● دعم وتمويل تعليم اللغة الإنجليزية للسادة أعضاء هيئة التدريس حتى يتمكنوا من تحقيق المستوى اللغوى المطلوب للإبقاء فى البعثات والمهام العلمية وقنوات الإشراف المشترك.

● وضعت الجامعة نظم لدعم النشر فى الدوريات العلمية المتخصصة ذات المستوى المتميز وذلك بتخصيص جوائز مالية للباحثين المتميزين ودعم تجهيزات المعامل وتوفير الإمكانيات لهم.

● تمكنت الجامعة من حل المشكلة المزمنة لطلاب الفرق النهائية بكلية طب الأسىوط التى تم افتتاحها عام ١٩٩٠ وتشغيل مستشفى

والعقبات التى تعوق تحسين الأداء بالجامعة ومن أهمها مايلى:

- العجز المتوالى فى الاعتمادات المدرجة بموازنة الجامعة وعدم إدراج جامعة الأزهر ضمن الجامعات المستفيدة من قرض البنك الدولى لتطويرها بها خلال الفترة ٢٠٠٢/٢٠٠٧، ونذرة الموارد الذاتية للجامعة.

- الكثافة المرتفعة لطلاب معظم الكليات النظرية والعلوم الإسلامية والذى أثر سلباً على جودة الخريج

- عدم ملائمة بعض الكتب الجامعية من حيث الشكل والمضمون بجانب بعض الممارسات السلبية فى طرق البيع والأسعار.

- تدهور حالة مبانى عدد من الكليات والتى سبق إنشائها ببعض القرى والمراكز عن طريق التبرع.

- انخفاض مستوى إجادة اللغات الأجنبية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات العلوم الإسلامية (أصول الدين - الشريعة والقانون...) بما يقلل مشاركتهم فى الندوات والمؤتمرات الدولية.

- عدم توفير رعاية للطلاب الوافدين وعدم وجود آلية لربط خريجي الأزهر لتعزيز مكانة الجامعة إقليمياً وعالمياً بما يدعم المصالح القومية..

- عدم وجود مستشفى لتدريب طلاب كلية الطب بأسىوط برغم افتتاح الكلية عام ١٩٩٠ وتعثر تنفيذ الأعمال فى مشروعات الجامعة وعلى الأخص المستشفى التعليمى بمدينة نصر.

- القصور فى القدرة الاستيعابية للإسكان الجامعى خصوصاً الطالبات بالقاهرة والأقاليم.

خطوات تم إنجازها

وعلى الرغم مما سبق إلا أن الجامعة بادرت بعمل مكثف للتصدي لهذه المشكلات والعمل على حلها وقد تلقت الجامعة تعاوناً ودعمًا

● جامعة الأزهر فى إطار أحكام القانون ١٠٣ لسنة ١٩٦١ لتنظيم الأزهر والهيئات التابعة له وتمول أنشطتها بالكامل من موازنة الدولة وليس لها أى مصادر تمويل أخرى، وتتشرف برعاية معالى السيد / رثس الوزراء ووزير شئون الأزهر.

● تقوم جامعة الأزهر بتقديم الخدمة التعليمية لعدد يربو عن ٤٠٠ ألف طالب وطالبة ويتضمن جميع التخصصات والمجالات بالجامعات المصرية بجانب ما تنفرد به من تخصصات العلوم الإسلامية.

● تتضمن الجامعة عدد (٦٢) كلية بجانب (٥) فروع لكليات وتغطى معظم محافظات الجمهورية بجانب موقعها الرئيسى بمدينة نصر - القاهرة وموقعها القديم بالدارسة.

● معظم طلاب وطالبات الجامعات ينتمون إلى مناطق ريفية وقرية وأغلبهم من محدودى الدخل مما يرسخ دور الجامعة فى التنمية لتضييق الفجوة بين الريف والحضر.

● مازالت الجامعة مستمرة فى دورها التاريخى بتقديم الخدمة التعليمية المجانية العلوم الإسلامية لعدد ١٥ ألف طالب من الوافدين إلى أكثر من ١٠٠ دولة ويمثل هذا الدور درجة عالية من الأهمية فى تعزيز دور ومكانة مصر الإقليمية والعالمية.

● بالإضافة لما تقوم به الجامعة من تقديم الخدمات التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع مثل الجامعات الأخرى فإن جامعة الأزهر بحكم رسالتها مطالبة بمواصلة دورها فى نشر وسطية وسماحة الإسلام ومحاصرة الإرهاب والظلم والتطرف والتصدي للعمليات الطائفية التى يتعرض لها الإسلام والتراث الثقافى القومى.

التحديات والمشكلات

فقد أنشئت بتكليف يرثامه الجامعة فى سبتمبر ٢٠٠٣ ثم رصد ودراسة المشكلات

مؤقت لحين الانتهاء من إنشاء وتجهيز المستشفى التعليمي للطلبة والمدرج بمشروعات الخطة الاستثمارية للجامعة، ونأمل تشغيل المرحلة الأولى (العيادات الخارجية خلال العام الحالي ٢٠٠٨).

● قامت الجامعة بإنشاء مكتب تحت إشراف أ.د. / نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث بتولى رعاية الطلاب الوافدين، مساعدتهم بالشئون التعليمية والثقافية وإدماجهم فى الأنشطة الجامعية المختلفة والعمل على حل مايقابلهم من مشكلات.

● قامت الجامعة بتنظيم سنوى لخرجى الأزهر من الوافدين وقد تم عقده ٢٠٠٦ / ٢٠٠٧ تحت الرعاية الكريمة لفخامة السيد الرئيس / محمد حسنى مبارك كما تم عقده ٢٠٠٨ بدولة ماليزيا ويجرى الإعداد لعقده بالقاهرة فى النصف الأول من عام ٢٠٠٩.

● قامت الجامعة بإنشاء وإشهار رابطة خريجي الأزهر كمنظمة مصرية تضم أعضاء من الخارج لتنظيم أنشطة لدعم الفكر الإسلامى المستنير وترسيخ سماحة ووسطية الإسلام بعيداً عن الغلو والتطرف والدفاع عن الإسلام مما يتعرض له من حملات ظالمة وإظهار دور الحضار الإسلامية ومساهماتها فى تقديم البشرية.

● قامت الجامعة بمراجعة الاتفاقيات مع بعض الجامعات والمؤسسات التعليمية وتم إلغاء أو تجميد بعضها والتي ثبت مخالفتها بما يضر المصالح وسمعة الجامعة.

● قامت الجامعة بمبادرات تعاون مع عدد من الهيئات والمنظمات الدولية والجامعات لدعم وفورات الجامعة فى تعليم اللغة الانجليزية وتطوير التعليم بها ومنها على سبيل المثال.

— مركز مدينة نصر ELRC بالتعاون مع المجلس الثقافى الأمريكى،

— مركز الدراسة بالتعاون مع المجلس البريطانى،

— مركز طب جامعة شيفلن - طب الأزهر.

— جامعة ليدر - جامعة الأزهر.

DAAD - مستشفى الزهراء.

— مركز تعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها بالتعاون مع مؤسسة زايد للأعمال الخيرية.

— إستراتيجية لتطوير التعليم بالجامعة بالتعاون مع المجلس البريطانى.

● تمكنت الجامعة بدعم مشكور من وزارة الاتصالات بدعم البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات بإنشاء شبكة ألياف ضوئية بموقع الجامعة بمدينة نصر وربط الجامعة بشبكة الجامعات المصرية، وتطبيع الجامعة لاستكمال

شبكة المعلومات بها لتشمل كل كلياتها بالقاهرة والأقاليم.

● فى ضوء ماتقدم وبالإشارة لأكام القانون ٨٢ لسنة ٢٠٠٦ والذي بموجبه تخضع جامعة الأزهر مثل باقى الجامعات المصرية للضوابط والمعايير التي تضعها الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد وبما يتطلبه ذلك من مراجعة شاملة لأداء المؤسسات التعليمية وتطوير وتحسين منتجاتها، وانطلاقاً من قناعة جامعة الأزهر بضرورة تطويري وتحسين العملية التعليمية والبحثية بكل أبعادها أسوة بغيرها من الجامعات المصرية فإن الجامعة ومنذ عام ٢٠٠٢ لم تأل جهداً فى محاولات مستتة للحصول على قدر من التمويل المتاح لتطوير التعليم العالى بمصر بموجب قرض البنك الدولى المخصص لهذا الغرض إلا أن عقبات إدارية حالت دون استفادة جامعة الأزهر - مثل باقى الجامعات - من هذا القرض والذي استخدام لتمويل مشروعات التطوير خلال الفترة ٢٠٠٢ / ٢٠٠٧.

وعلى الرغم من حرمان الجامعة من ذلك التمويل فإن الجامعة خلال السنوات القليلة الماضية لم تتوان فى بذل جهود مكثفة على طريق التطوير والتي بدأت بمناقشة جودة التعليم والخريجين بعدة جلسات بمجلس الجامعة ولأول مرة عام ٢٠٠٤ والذي قرر تشكيل لجنة عليا لتطوير التعليم بالجامعة برئاسة نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا وعضوية ممثلى قطاعات التعليم المختلفة لإدارة أنشطة التطوير على مستوى الجامعة والكليات والتنسيق مع الجهات ذات الصلة خارج الجامعة محلياً ودولياً وبدأت فى تنفيذ عدد من النوات وورش العمل والدورات التدريبية التى تستهدف نشر الوعى بالجودة وأساليب ضمانها ومراجعة البرامج الدراسية وتوصيفها وتحديد مكوناتها ومراجعتها وتطوير نظم التقويم والامتحانات وترسيخ مشاركة النظراء وذوى الصلة من داخل وخارج الجامعة.

وقد اعتمدت الجامعة فى تنفيذ هذه الأنشطة على إمكانياتها بالجهود التطوعية من بعض أعضاء هيئة التدريس المتحمسين وبما تيسر من الموارد الذاتية بالجامعة وهى محدودة للغاية. وبمساعدة الزملاء والخبراء باللجان القومية لمشروعات التطوير بالمجلس الأعلى للجامعات والتعاون مع بعض الجامعات الأجنبية والمؤسسات الدولية.

لكل ما سبق يصبح من الضرورات الملحة العمل على تطوير أداء الجامعة وأنشطتها التعليمية والبحثية حتى تتمكن من أداء دورها وتحسين رسالتها على المستوى القومى والإقليمى والعالى عن طريق تأهيل كلياتها للاعتماد وفقاً

لأحكام قانون ضمان الجودة وذلك يتطلب تمويل مشروعات التطوير أسوة بالجامعات الأخرى.

مشروعات قيد التنفيذ:

١ - المعاهد المتوسطة فقد طرحت الجامعة برامج تعليمية مدتها سنتان بعد الثانوية الأزهرية وفى مجالات مناسبة لسوق العمل وبالتنسيق مع الجهات المعنية على المستوى القومى وأيضاً لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الحاصلين على الثانوية الأزهرية فى مسار مواز يخفف الضغط على كليات الجامعة بتقليل الأعداد المقبولة منها على سبيل المثال (مقيم شعائر - معاهد متوسطة للشعب الهندسية - معاهد متوسطة للتحاليل).

٢ - استكمال البنية التحتية لشبكة المعلومات لتشمل كل كليات الجامعة بالقاهرة والأقاليم.

٣ - بناء القدرة الذاتية للجامعة فى مجال تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بإنشاء وتجهيز قاعات لتدريب وتأهيل المدرسين (TOT).

٤ - إنشاء وحدات لضمان الجودة بكلية الجامعة.

٥ - إنشاء مركز لضمان الجودة على مستوى الجامعة.

٦ - طرح برامج تعليمية برسوم مناسبة على شبكة المعلومات الدولية (التعليم الإلكتروني - التعليم عن بعد).

٧ - طرح برامج للتعليم المفتوح بكلية التجارة.

٨ - طرح برامج تعليمية باللغات الأجنبية (التجارة باللغة الانجليزية).

٩ - طرح برامج تعليمية تابعة لجامعة الأزهر بالخارج مقابل رسوم مناسبة.

وتتقترح الجامعة خطة استراتيجية لتطوير التعليم حتى عام ٢٠١٢ وبتكلفة إجمالية قدرها (٣٢٥) مليون جنيه - أسوة بالجامعات الحكومية الأخرى - وتتضمن تنفيذ عدة مشروعات مثل:

١ - مشروع إنشاء مركز ووحدات ضمان الجودة والاعتماد على مستوى الجامعة والكليات.

٢ - مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.

٣ - مشروع تطوير نظم وتكنولوجيا المعلومات.

٤ - مشروع تطوير كليات التربية.

٥ - إنشاء مركز إدارة مشروعات تنافسية التطوير.

رئيس الجامعة

أ.د. أحمد محمد أحمد الطيب

هل استفزازات البطالة تحفز لمضاعفة الجهود في التدريب والتأهيل للتشغيل والتوظيف؟

أصبحت مشكلة البطالة مستشرية تحضر إلى دراستها بشكل جدى وعميق للتعرف على أسبابها ووضع الحلول الملائمة لعلاجها لوقف انتشارها وازدياد خطورتها وهي تحتاج إلى دراسات مستفيضة وخطوط عملية فعالة للقضاء عليها أو على الأقل لتقليل خطورتها . ولهذا فإن هذا المقال ماهو إلا إسهام متواضع في هذا السبيل ابتغاء مرضاة الله عز وجل لا أكثر ولا أقل إضافة إلى ما سبق أن أسهمنا به من مقالات سابقة نشرت في أعداد سابقة من هذه المجلة الخراء لتطوير التنمية في كل المجالات لعلاج مشكلة البطالة .

العمل ينمى الجوانب الايجابية للصحة النفسية



ومن الواضح أن من أسباب تفاقم مشكلة البطالة البون الكبير بين كل من الادخار والاستثمار وبين الإنتاج والإستهلاك والتقلب من الاقتصاد الحر إلى النزعة الاشتراكية ثم إلى الانفتاح الإقتصادي وكذلك من أسباب ذلك عزوف أسواق العمالة في الخارج وفي بلاد الخليج العربي وليبيا والعراق وغيرها عن استيعاب العمالة المصرية بعد أن كانت تستوعب أعداداً غفيرة من العمال والفنيين والمثقفين المصريين بسبب الاضطراب الدولي المعروف وبسبب النزعات الوطنية في هذه البلاد والاعتماد على مواطنيها فضاعت هذه الأسواق الخارجية على المصريين ٠٠٠ وأدى كل ذلك إلى تفاقم مشكلة البطالة وظهور الحاجة الملحة لمواجهة تداعياتها كانتشار الجريمة والمخدرات والتفكك الأسري والكساد في الزواج وتأخر سن الزواج وانتشار الأمراض النفسية لدى المتعطلين بدءاً بالإكتئاب والوصول إلى انحراف السلوك بكل مساوئه ومخاطره حيث أن المتعطل هو شخص قادر على العمل وراغب فيه ولكنه لا يجده فيصاب بالإحباط الذي يؤدي به إلى كل ما يتصور وما لا يتصور من المساوئ . ولهذا وجب التواصل الدائم مع المتعطلين لدعمهم والعمل على توفير فرص عمل حقيقية للمتعطلين بعد حصولهم على إعانات وذلك بتحسين مناخ الاستثمار وزيادة معدلات التنمية والتركيز على الخدمات وبرامج الإشغال العامة وإعانة القطاع الخاص لتحفيزه على تدريب المتعطلين مع التعامل اللامركزي في مواجهة البطالة في الأقاليم والمحليات وصياغة البرامج اللازمة لكل ذلك

البطالة أدت إلى انتشار الجريمة والتفكك الأسري

ولأنها تشكل بيئة خصبة لنمو العديد من الأمراض الاجتماعية والنفسية وزيادة عدد من يقعون تحت خط الفقر وما يصاحب ذلك من ظروف اقتصادية قاسية وصعبة فللبطالة آثار سلبية مختلفة في شخصية العاطل عن العمل وتؤدي به إلى القلق وإلى تغيير كبير في قيمة واتجاهاته ونظراته لنفسه وللآخرين كما تؤثر سلباً في قدرته على التكيف النفسي والاجتماعي وفي صحته النفسية وشعوره بالرضا عن نفسه وعن الغير . وبسبب خطورة مشكلة البطالة وماينجم عنها من آثار سلبية عديدة . فإنه وجب بذل الجهود الحثيثة لوضع الخطط اللازمة وتنفيذ البرامج المختلفة ضمن

والعمل على مشاركة جميع الأطراف من قطاع خاص وقطاع عائلي وهيئات المجتمع المدني ومكوناته وكذلك الحكومي التي تراجعت عن توفير فرص عمل للخريجين والتي لعلها تراجع سياستها في التشغيل وتعيد دراسة موقفها في هذا الشأن الخطير بدلاً من تركه لمخاطر السوق وتقلباته فيجد الخريجون أعمالاً دائمة ذات تأمينات اجتماعية مأمونة . .

ذلك لأن البطالة هي من أخطر المشكلات التي تواجهها الدولة نظراً إلى نتائجها وانعكاساتها في جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ونظراً إلى ما تولده من آثار سلبية في حياة الأفراد والجماعات

الأستاذ الدكتور عبد الفتاح إبراهيم السيد بدور وكيل وزارة سابق بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

كثيرة مثل الضغوط في مجال العمل والاحترق النفسى .

ومما تقدم يتضح أن العمل يشكل محورا رئيسيا في حياة الإنسان بغض النظر عن طبيعة هذا العمل وتباينها النسبى من حيث المكونين البدنى والعقلى فله عمل دور في تنمية بعض الجوانب الإيجابية المحققة للصحة النفسية للفرد ودور في الوقاية من الآثار السلبية الناشئة عن البطالة ، فتسهم ممارسة الفرد لعمل معين في تنمية عدد من الجوانب ذات العلاقة بالمفهوم الإيجابى للصحة النفسية مثل تقدير الذات حيث يعد العمل أحد المصادر المهمة لتشكيل تقدير الذات وما يتصل به من إدراك الفعالية الذاتية وتكوين الهوية الشخصية للفرد ، ومثل تحقيق الذات حيث أن العمل صغرام كبير وسواء أكان بدنيا أو عقليا يعد أحد المجالات الرئيسية التى يوظف فيها الفرد طاقته وإمكاناته النفسية بما يحقق له ذاته ويظل الإنسان في حالة حركة ساعيا نحو تحقيق هذا الدافع الأسمى خلال فترة طويلة من حياته . وهذا يؤدي بالتالى إلى الشعور بالرضا والسعادة ، فعلى الرغم من أن العمل يمثل في بعض الأحيان ضغطا نفسيا إلا أنه يعد أيضا مصدرا مهما من مصادر الشعور بالسعادة أو الشعور بالتنعم لدى الفرد ، كما يؤدي العمل أيضا إلى الرضا عن الحياة نظرا لما يحققه العمل من إشباع لعدد من الدوافع كالدافع للإنجاز والحصول على المكانة والتقدير والتى يسعى الإنسان لإشباعها خلال فترة حياته ومراحلها ، إشباعها حيث أن مشاعر الرضا عن الحياة تنشأ لدى الفرد كنتيجة لهذه الإشباعات وتحقيق طموحاته الشخصية .

وبالإضافة إلى ما سبق فإن العمل يعد وسيلة الكسب المادى الذى يحقق للإنسان إشباع مختلف حاجاته الجسمية والنفسية الحالية والمستقبلية . الأمر الذى يشعره بالاستقلال والأمن النفسى وعدم التهديد ويساعده على تحسين نوعية حياته ، كما يؤدي به إلى تنمية الشعور بالانتماء حيث تشكل جماعات العمل جزءا من شبكة العلاقات الاجتماعية للفرد التى يشعر بالانتماء إليها وتعد أحد مصادر الدعم والمساندة النفسية له عند مواجهة ضغوط الحياة . هذا ويساعد العمل على تعلم عدد من المهارات التى تتصل بإدارة الذات وضبطها وذلك من خلال علاقات العمل مع الزملاء والرؤساء والمرؤسين في مختلف

الفرد مع زملاء العمل والرؤساء والأقارب والعمل يعزز النمو الشخصى . هذا من جهة . ومن جهة أخرى يحقق التكامل وتكافل المجتمع مع بعضه البعض والتكافل الإجتماعى أهمية بالغة وقد حصن عليه الدين .

ومن المعروف أن الدول المتنوعة نظمها الاقتصادية بين الاشتراكية والرأسمالية والحرية الاقتصادية تتدخل لرعاية مصالح مواطنيها ولحماية اقتصادها القومى كما أنها تقدم إعانات بطالة للمستعطلين عن العمل بها . لقد تبين فيما سبق أن العمل هام جدا في حياة الإنسان وضرورى لاستمرار حياة الإنسان وشعوره بوجوده بالسعادة والأهمية والمكانة والقدرة على التأثير ، فالعمل يجدد الأمل لدى الإنسان وقديما قيل لولا الأمل لقتل الإنسان نفسه ، وهو يوجد توافقا بين الإنسان وبيئته لما يحققه من استقرار واستمرار وزيادة الإنتاج كماً وكيفاً والارتقاء بمستوى الصحة النفسية والجسمية للفرد وتحسين الحياة الأسرية والعلاقات الاجتماعية للأفراد ، وزيادة الإنتاج تؤدي إلى خفض التكلفة الاقتصادية للعمل ونمو القيم الإيجابية بين الناس . وهذا بالتالى يؤدي إلى زيادة التوافق وتدعيمه في بيئة العمل وزيادة العائد المادى للعمل نفسه ، ونتيجة لزيادة الشعور بالمسؤولية والرضا عن العمل والنفس يزيد الإنجاز وتفتح سبل الترقى فيه مع الاعتراف بالمكانة والسمات الشخصية وأهمية العلاقات الإنسانية مع المشرفين والقادة واحترام سياسات المنظمة وعدم وجود هذا التوافق يؤدي إلى ظهور عوامل معاكسة ومتغيرات تعوق هذا التوافق وتؤدي إلى مترربات سلبية

خطط التنمية المتتالية للتصدي لها والحد من آثارها وتأثيرها على الفرد وذويه وعلى المجتمع ودراسة الآثار النفسية والأسرية والاجتماعية حتى يمكن معالجتها بشكل جدى وليس بوعود . وقد إتضح أن من النتائج السلبية لمشكلة البطالة هو الإدمان الذى أصبح ظاهرة فريدة تستوجب العمل على الوقاية والحد منها والسعى إلى اجتثاثها . وإن في معالجة مشكلة البطالة إحدى وسائل القضاء على ظاهرة إدمان المخدرات وغيرها حيث أن كلاً منها تتولد عن الأخرى وتصاحبها وتضطرر أو تقل معها وأصبح لزاماً على الجميع من دولة وهيئات خاصة ومدنية أن تجمع جهودها نحو القضاء على المشكلتين إنفاذاً للمجتمع والمستقبل الأمة وأجيالها الحالية والقادمة الذين لجأوا إلى تعاطى المخدرات ليغيبوا عن الواقع المرير .

فالعمل له دور هام جدا في الحياة الإنسانية والتعطل عنه من المسببات الرئيسية لعمليات التوتر والضغط والتحدى الإجتماعى والنفسى للشباب الناتج من إختلال سوق العمل بشكل واضح وتزايد معدلات البطالة التى من أسبابها إفتقار الخريجين إلى المهارة والكفاءة اللازمين للعمل وتناقص قدراتهم التنافسية مما يضعف من فرص توظيفهم في الداخل والخارج الأمر الذى يظهر أهمية مجهودات التدريب والتأهيل للتشغيل والتوظيف للحصول على الدخل الكافى لإشباع حاجات الأفراد المختلفة الأمر الذى يمكنهم من تعزيز تقديرهم لأنفسهم وإحساسهم بالانتماء والهوية إذ أنه في نفس الوقت يفسح للتعزير الإجتماعى وضمان تفاعلات



**ضرورة توفير قنوات
إتصال بين جهات
التدريب والعمل
ليتناسب التدريب مع
فرص العمل**

المواقف . كما يساعد العمل على تنمية مهارة إدارة الوقت حيث أن ارتباط الشخص بعمل معين يمثل جزءاً من حياته وبرنامجه اليومي المعتاد والمنظم لضرورة التزامه بتوقيعات ومواعيد محددة ومن ثم يساعد ذلك على تنمية مهارة إدارة الوقت والتي تسهم بدورها في نمو وارتقاء شخصيته بشكل عام .

أتضح فيما تقدم دور العمل في تنمية الجوانب الإيجابية المساعدة على الصحة النفسية لدى الأفراد ، أما عن دور العمل في خفض الآثار السلبية المترتبة على البطالة التي يتعين الوقاية منها ، فإن العمل يقوم بدور الحاجز الواقى من الآثار السلبية التي يمكن أن تنتج لدى الفرد نتيجة للبطالة أو عدم الممارسة المنتظمة لعمل ملائم يشبع حاجاته ودوافعه الجسمية والنفسية والاجتماعية بما يحقق له مزيداً من الصحة النفسية والشعور بالسعادة والرفاهية وتحقيق الذات ، كما يساعد العمل على الوقاية من التعرض لبعض المشكلات والإضطرابات على الرغم من فهم أن العمل في ذاته ربما يكون مصدراً لها هو الآخر . ومن هذه العلل التي تظهر أهمية الوقاية منها : القلق حيث يحقق العمل للإنسان الشعور بالراحة والأمن النفسى من خلال العائد المادى والنفسى والاجتماعى من العمل . كذلك فإن المشاعر الإكتئابية المرتبطة بالبطالة تقل بدرجة كبيرة عند التحاق الفرد بعمل مناسب فى مكان مناسب يشبع حاجاته المختلفة فيصبح الإنسان أكثر تفاؤلاً بالمستقبل وينمو لديه الدافع للإنجاز .

كما يعتبر العمل أحد العوامل المؤدية إلى تقليل مشاعر اليأس والإحباط التي تتعلق بالمستقبل لدى العاملين وهذا من خلال تشغيل الطاقات البدنية والنفسية لديهم ، وبالتالي التخلص من الشعور بالعجز الناتج عن التعرض للفشل وعدم التحاق الشخص بعمل معين حيث يوفر الالتحاق بالعمل فرصاً جادة لخبرات النجاح عن طريق مختلف الخبرات الموصلة للنجاح من أنشطة بدنية وعقلية تحول دون ظهور هذا الشعور بالعجز فيصبح الفرد قادراً على تعديل وتغيير مواقف الحياة لما حققه خلال عمله من مخزون سلوكى كبير وهام .

هذا وقد دلت الدراسات على ظهور أدلة على إضطراب متغيرات الصحة النفسية والجسدية لدى المتعطلين عن العمل ولدى شبه المتعطلين وهم الفئة التي تعمل على أعمال غير مناسبة لتخصصاتهم وخبراتهم وذلك بالمقارنة بغير المتعطلين ، وتمثلت أبعاد هذه الأدلة فى أبعاد الخلل النفسى بشكل رئيسى فى كل من الأكتئاب والقلق والعجز المكتسب وانخفاض الرضا عن الحياة

، ومن هنا ظهرت أهمية دراسة العلاقة بين البطالة والصحة البدنية والنفسية فى ضوء متغيرات التعليم والذكورة والأنوثة والحالة الاجتماعية ومحال الإقامة .

ويلاحظ أن المجتمع المصرى قد شهد منذ حقبة السبعينات وحتى الآن تغيرات اقتصادية وبالتالي اجتماعية كبيرة وسريعة ومتلاحقة أثرت بشدة على الإنسان المصرى وعلى مكونات البنية الاجتماعية للمجتمع ، وظهرت التحولات فى تبنى الدولة لسياسة الإصلاح الإقتصادى والإقتصاد الحر والخصخصة فغير هذا من قيم العمل فى ضوء المتغيرات التي حلت بمكونات الواقع الملموس ، فكان من النتائج المبكرة لهذه التحولات خلل فى التوازن الاجتماعى التقليدى الذى كان سائداً فى الستينات واضطراب التقسيم الطبقي وظهرت طبقات جديدة واتسعت التباينات الاجتماعية والتوجيه القيمي للذات وفى قيم العمل وبطبيعة الحال فإن هذه التحولات الداخلية كانت ذات صلة بالتحولات العميقة فى العالم الذى شهد تحولات عميقة فى مجالات الاتصالات والثقافة والإعلام أحدثت تغييرات هامة فى مجالات الحياة المعاصرة وأظهرت تحديات سياسية واجتماعية انعكست على حركة المجتمع المادية والفكرية والخلقية والروحية والمثل والقيم وأنماط وطرق الحياة ، فأصبحت الظروف التي يعيش فيها أو يتأثر بها الجيل الحاضر تختلف اختلافاً جوهرياً عن تلك التي عاشت فيها وتأثرت بها أجيال سابقة وذلك من حيث النوع والكم ، ومن أجل هذا ظهرت أهمية الكشف عن اثر هذه التغيرات فى أنساق القيم شاملة قيم العمل المنتج وقيم المشاركة والإيجابية وقيم الإيثار بدلا من الأثرة وقيم العقلانية والعلم والجماعية والانتماء إلى الجماعة بدلا من الانتهازية وظهور الطبقات الطفيلية .

ولعل من وسائل علاج تراكم البطالة هو أن يدرس من جديد ربط سياسة التعليم بسياسة التشغيل والتوظيف بحيث يتخرج

ضرورة ربط

سياسة التعليم

بسياسة التشغيل

الشباب من تخصصاتهم الدراسية بالأعداد التي يحتاجها سوق العمل من كل تخصص الأمر الذى يؤدي إلى النضج المهني من جهة وتحقيق الكفاءة الذاتية المدركة وتحقيق الذات وتوفير الإدراكات التخصصية التي تؤهل للأعمال والمهن بحسب تخصصاتهم وبالتالي ينمو الإبداع ويتطور الابتكار لديهم وتظهر خصال الأفراد الشخصية واستعدادهم لتطوير وتنمية قدراتهم الإبداعية والابتكارية وسينعكس ذلك بالتالى على نجاح جهات العمل فى تحقيق أهدافها التي تخصصت فيها . وقد أوضحت الأبحاث أنه بدون الإبداع لا تستطيع المجتمعات مواصلة الحياة والتطور بالشكل المأمول وخاصة فى ظل المتغيرات العالمية المتسارعة فى كل مجالات الحياة ، حيث أن الإبداع هو الذى ينبئ بالتقدم والإزدهار فى ركب تطور البشرية . وهذا ينطبق على مجالات الإنتاج وكذلك الخدمات ، فيتعين إذن القضاء على معوقات الإبداع والابتكار من زيادة الإنتاجية فى كل المجالات وأساس ذلك هو تخريج الشباب بحسب الاحتياجات من التخصصات للأعمال المختلفة ، فوجب إذن توفير المناخ المشجع على ذلك حتى تتوافر لدى الأفراد العناصر المرتبطة بالمهن والأعمال التي سيؤدونها .

فالشخص يكتسب المعارف والقيم وأساليب السلوك المختلفة خلال عملية تنشئة الوالدين التي للأسف شاركهم فيها الرفاق ووسائل الإعلام حيث تتكون إدراكاتهم بما يخص العمل وفهمهم لوضعهم فى المستقبل فى قوة العمل ، وتأتى المساعدة فى هذا السبيل عن طريق توزيع الأسباب فى الدراسة على التخصصات المطلوبة فى الأعمال المختلفة ، ثم يجب أن يتلوها توفير التدريب التأهيلي للأعمال التي سيزاولونها فهذا التدريب يساعد على تنمية قدرات الشباب وصقل مهاراتهم وتخصصاتهم وتطوير سلوكهم وضبط اتجاهاتهم بالبرامج والأنشطة التدريبية التي تمكنهم من الحصول على فرص عمل ، وهذا يستوجب بالتالى أن تكون هناك قنوات الاتصال بين جهات التدريب وجهات العمل المختلفة لتوفير آليات فرص العمل لها وتناسب التدريب مع المتطلبات الفعلية لسوق العمل وطبيعتها مع تطوير هذا التدريب التأهيلي ليكون فعالاً فى نتائجها ونجاحها مع توفير مصادر تمويله اللازمة بطبيعة الحال وأحداث وسائله وبرامجه مع إيجاد الترابط بين جهات التدريب التأهيلي وقدامى الخريجين لتحقيق المتابعة ولإحداث التنمية البشرية .

قطاع الأعمال الخارجية

"شركة جنوب القاهرة لتوزيع الكهرباء"

تم إنشاء قطاع الأعمال الخارجية بشركة جنوب القاهرة لتوزيع الكهرباء عام ٢٠٠٢ وهو يقوم بتنفيذ الأعمال والمشاريع الكهربائية لحساب الغير :

الغرض من إنشاء القطاع :

- (١) تنمية موارد الشركة .
- (٢) تنفيذ الأعمال طبقا للمواصفات القياسية وجودة عالية مما يؤدي إلى تقليل الأعطال بالشبكة .
- (٣) توفير فرص عمل جديدة مع الاستغلال الأمثل للكوادر الفنية والمعدات الموجودة بالشركة .
- (٤) يتم تنفيذ الأعمال بأفضل تصميم . أفضل تنفيذ . أقل الأسعار .

حجم الأعمال المسندة للقطاع :

تم إسناد أعمال للقطاع منذ إنشائه حتى الآن بمبلغ ٧٦٧ مليون جنيه وجارى دراسة أعمال لتنفيذها بحوالى ٢٠٠ مليون جنيه .

حجم الأعمال المسندة للقطاع :

- المشروع القومى للإسكان (إبنى بيتك) بمدينة ٦ أكتوبر .
- مشروع المناطق السياحية الشمالية (٣.٢.١) بمدينة ٦ أكتوبر .
- مشروع منطقة المخازن بالمنطقة الصناعية بمدينة ٦ أكتوبر .
- مشروع المنطقة المحصورة بين طريقى الواحات والفيوم بمدينة ٦ أكتوبر .
- مشروع (تيامو سیتی) الجمعية التعاونية لإسكان ضباط مديرية أمن الجيزة بمدينة ٦ أكتوبر .
- مشروع تطوير الشبكة للسنترالات (١٥ مايو . الزمالك . رمسيس . الأويرا) .
- مشروع تنفيذ الشبكة الكهربائية للجمعية التعاونية للبناء والإسكان لقيادات العمل بمحافظة القاهرة (بالبساتين) .

قيمة العمل ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية

■ أعدد: د. هانم الشيبيني

■ رئيس إدارة مركزية سابقا

■ خبير في سلوكيات الإدارة

عندما نتحدث عن التنمية فلعل من أبرز مقومات عملية التنمية هي القوى العاملة ومهما تحدثنا عن الإنتاجية وغيرها من عوامل التنمية نظل القضية الحاكمة هي قيم ومعتقدات القوى العاملة values and morals ولقد أصبح من المتفق عليه أن عملية التنمية عملية حضارية تمثل نقلة نوعية على مستوى المجتمع كله وهذه العملية الحضارية ذات أبعاد اقتصادية وسياسية وإدارية واجتماعية وثقافية ونعني بنقله حضارية تغيرا جذريا نوعيا يحقق الكيان القوي المعتمد على ذاته اقتصاديا وسياسيا وإداريا واجتماعيا وثقافيا .

المتكاملة النابعة من فلسفة عامة تتم بجهود الدولة بكافة مؤسساتها مع الشعب بكامل قطاعاته ، وذلك ليكون التغيير إقتصادى وسياسى واجتماعى وصحى وثقافى فى شكل نقلة إنسانى متكامل .

والعلاقة بين قيم الفرد واختباره المهنى لا تظهر بوضوح إلا من خلال مراحل عمره المتتابعة ، كما وإن للأسرة دور أساسى فى تشكيل تلك القيم إلا أن الأسرة لا تنفرد بتوجيه الأبناء لأنها لا تعيش فى فراغ اجتماعى وإنما يحكمها إطار الثقافة العامة التى تنتمى إليها وأساليب الضبط الاجتماعى وفرص الحراك الاجتماعى من خلال التعليم والعمل .

وبالنسبة للعلاقة بين القيم العامة السائدة وقيم الأفراد التى تتحكم فى اختياراتهم المهنية لابد أن نؤكد أنه إذا ما لم يحدد المخططون أولويات قومية لمجالات العمل المنتج التى تؤدى إلى النهضة وذلك فى ضوء إستراتيجية عامة وبمراعاة تقديم تسهيلات ومعلومات من شأنها دعم المهن والأعمال التى تحقق المشروعات القومية العامة مع تشجيع الأفراد على الإقبال عليها وحينما نقول دعم نقصد العمل على تنمية القيم الإيجابية للأعمال المنتجة والتى تحقق الصالح العام والتى توفر فرص عمل حقيقية .

وإذا لم تحدد أولويات عامة فإن اختيارات الأفراد ستكون أسيرة النظرة القاصرة التى تتحكم فيها أهواء المنافع العاجلة .

وحيث تسيطر القيم الريفية (التى تدر العائد المادى دون جهد إنتاجى يذكر ، بل من خلال الكسب السريع بدلا من القيم الإنتاجية والجهد الإنتاجى)

الدين والتوجه القيمي للعمل :

فضل رسول الله (صلى الله عليه وسلم) العاملين المتكسبين الذين ينصرفون بعد أداء عبادتهم إلى أعمالهم التى يكسبون منها معيشتهم فضلهم على المنقطعين للعبادة والذين يعتمدون على غيرهم فى حياتهم ومعيشتهم .

وحين صافحة أحد صحابته ولس فى يده خشونة غير معتادة وسأله عن سبب ذلك إجابة الصحابى بأن هذا من أثر العمل فقال (صلى الله عليه وسلم) هذه يد يحبها الله ورسوله ، وقبل رسول الله يده .

بنفسه ، بل يبحث عن وظيفة إشرافية ، فعلى سبيل المثال خريج دبلوم الزراعة لا يريد أن يعمل مزارعا أو حتى مسئول بمزرعة أشجار أو فى منحل لإنتاج العسل ، بل يريد أن يعمل كاتباً أو موظفاً مما جعل الكتبة فى مصر أعداد هائلة .. وإذا ما أتيج له العمل فى مجال الزراعة فهو يريد أن يدير المزرعة وتحت يده جيش من العاملين ، وبالتالي فقد أصبح هناك أزمة حقيقية فى نوعيات كثيرة من العمالة الفنية والمهنية المتخصصة وفى المقابل أعداد هائلة من الكتبة بدون عمل يذكر أو فى صورة بطالة وعمالة غير منتجة رغم أن الأجر فى الأولى أضعاف ما يناله فى العمل الحكومى .

ماهى العلاقة بين التنمية كعملية ونشاط وجهد وبين القيم كمفاهيم مجردة ، كأحكام تقويمية وتفضيلية .

إذا ما نظرنا إلى المعنى النفسى والاجتماعى للقيم والذى يتمثل فى تفضيل الفرد أو عدم تفضيله لسلوك معين وهذا التفضيل يحمل فى طياته ترتيبا لفئات السلوك المفضل وفقا لدرجة أهميتها بالنسبة للفرد ، بطريقة توجه اختياره للوسائل والغايات .

فالقيم كمعايير وأحكام على السلوك والنشاط هى فى الأصل نتيجة لنوع النشاط ونمط الخبرة والتجارب المادية المعاشة فى علاقة الإنسان ببيئته المادية والمعنوية ، أى أن القيم هى إقرار لنشاط إقتصادى اجتماعى معين وظروف وعلاقات معينة .

وعندما تستقر هذه الظروف والأوضاع لفترة من الزمن تتبلور وتستقر معها القيم التى أفرزتها وتتحول فى هذه الحالة إلى دوافع ذاتية للسلوك والنشاط وفى نفس الوقت إلى أهداف وآمال الاستمرار تحقيق وتأكيد السلوك الذى أفرزها سواء أكانت قيم إيجابية أو سلبية . وهكذا تستمر العلاقة بين التنمية كأحوال وخبرة معاشة وبين القيم كأحكام تقويمية . وإذا كانت التنمية عملية تعنى ضرورة وضع الخطط

وهذا لابد أن نحاول أن فى المجتمعات النامية والتى يحاول مواكبة العصر فإن الاعتماد على القواعد الاقتصادية والاهتمام بالجانب الإقتصادى للتنمية لن يؤتى ثماره إلا إذا صاحبه اهتمام بالجانب البشرى بقيم الأفراد ، ولا معنى لأى برنامج للتنمية يحاول أن يحقق الأهداف القومية ولا يضع فى الحسبان القيم الاجتماعية السائدة لدى غالبية أفراد ودول العالم التى اعتبرت قضية التنمية عملية اقتصادية خالصة وعالجتها على هذا الأساس فشلت تماما لأن التنمية عملية شاملة وعليها أن نضع نصب أعيننا الأهداف الاجتماعية جنبا إلى جنب مع الأهداف الاقتصادية .

أن مسئولية الاستثمار وتنمية القوى العاملة هى مسئولية مشتركة بين الدولة بأجهزتها الرسمية المختلفة وبين الأفراد من خلال جهودهم الذاتية وسلوكهم كمواطنين داخل كل أسرة وفى مواقع العمل المختلفة ، وتحقق خطط التنمية وحسن استغلال الموارد البشرية من خلال تعاون الدولة والأفراد فى اتجاه إستراتيجية تدعم القيم عموما وتنمية العمل على وجه الخصوص وتسعى لإعادة التوازن بين الاعتبارات الاقتصادية والاعتبارات الاجتماعية فى مجال استثمار العنصر البشرى .

ولما كانت أجهزة الدولة المختلفة مسئولة عن منظومة القيم فإن أجهزة الإعلام بصفة خاصة معنية بالتأثير على قيم الأفراد ومسئولة تماما عن تغيير البيئة الاجتماعية بما تشتمل عليه من عادات وقيم وسلوكيات تؤثر على القوى البشرية .

وإذا كان الدافع وراء هذه المسألة قد بدأ بدافع شخصى إلا أنه سرعان ما توجه إلى البحث والاستقصاء والمقابلات والدراسات للوقوف على المشكلة الأساسية وعندما لفت الانتباه مدى صعوبة الحصول على عامل يباشر مزرعة وفى المقابل هناك إقبال شديد على فرص العمل الحكومية رغم قلة أو انعدام المزاوى منها ، فهناك إقبال على الوظائف والأعمال الكتابية ، فنجد أن الخريج بمؤهل متوسط لا يريد أن يعمل

ورسول الله داود كان يأكل من عمل يده وكذلك الرسل جميعا لم يكونوا عاطلين ولم يكونوا عالة على غيرهم .

وقد عمل صلى الله عليه وسلم راعي غنم، وقال عليه الصلاة والسلام أن الله يحب العبد المحترف ، ومن كد على عياله كان كالمجاهد في سبيل الله عز وجل ، وقال أن من الذنوب لا يكفرها الصلاة ولا الصدقة ولا الحج ويكفرها الهم في طلب المعيشة من أى عمل يستطيعه ، عملا يدويا أو فكريا وهكذا يواجه الإسلام إلى أن يكون لكل مسلم مهنة وعمل يحسنه ولا يزدري عملا من الأعمال فكل عمل له دوره في بناء المجتمع صغيرا كان أم كبيرا ، ولقد ورثنا فيما ورثناه من الماضي سوء النظرة إلى المهنيين والحرفيين وقد ساعد على ذلك وقواه في النفوس فاعلية بعض هؤلاء من الجهل ومن التخلف والسوء في مزاولتهم للحياة أو لممارسة أعمالهم وقد يرجع بعض ذلك لما تردده وسائل الإعلام من عرض الحالات سيئة كان لها تأثير على نظرة المجتمع لهذه الفئة من العاملين .

فقد باتت الفكرة التقليدية المتوارثة ومؤداها أن الشهادة الجامعية هي تأمين من أجل حياة أفضل ومكانه إجتماعية عالية ، مازالت مسيطرة على لغة الإعلام وتظهر المهنيين والحرفيين بالتخلف عقليا أو منحرف سلوكيا ولا تدعم نظرة المجتمع نجاحه أو أهمية إتقانه لعمله ودوره في خدمة المجتمع وبالتالي نجد أن الشباب يفضل ألا يعمل في بعض هذه المهن ويفضل أن يكون عالة على أسرته وبافتقار الإعلام

التنموي فإن المحاولات والتغيرات الاقتصادية التي تحدث لا يصاحبها التغيرات الإجتماعية في القيم والأفكار والعادات والتقاليد التي تتماشى مع حركة المجتمع في المجال الإقتصادي ، وبالتالي فهناك فجوة واضحة من التحرك الإقتصادي في اتجاه التقدم والتطور وبين الجهود الإجتماعية للقيم والاتجاهات السائدة في المجتمع وهذا يعتبر معوق خطير لخطط التنمية فما زالت اختيارات الشباب أسيرة النظرة القاصرة ، فهذا تسرب من التعليم ينتقل بين بعض المهن المختلفة التي قد تناسبه أو لا تناسبه وذلك ليست لديه القدرات العقلية التي تساعد على التعليم إلا أنه لم يجد البديل فيهرق والديه في المدارس الخاصة وفي الدروس الخصوصية وفي النهاية يترك التعليم ، أما التعليم التجريبي والفني فهو في بعض الأحوال مجرد فصول ورش خالية من التجريبي .

المدرسة منفصلة عن البيئة ومن المجتمع والنوادي الاجتماعية تركز على مباريات الكرة والإعلام يسفه

المهنيين والحرفيين فيظهره الأبله والمتعاطى للمخدرات وأنحصر دور التكوين المهني إلى التوجيه ، رغم أن التكوين المهني يأخذ في اعتباره جمع عوامل التنشئة الاجتماعية وتؤدي في النهاية إلى التغلب على البطالة والتي يستمرئها بعض الشباب هذه الأيام ، حيث تتنوع الفرص المهنية المفتوحة أمام الفرد الذي عليه أن يختار من بينها بعد تدريبه على عدد منها .

المقترحات والتوصيات :
١ . أن يتم وضع إستراتيجية محكمة للعمل المهني والحرفي تشترك فيها وزارة القوى العاملة مع وزارة التنمية الإدارية ، الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، وزارة الصناعة ، وزارة الزراعة ، وزارة الإعلام وغيرها من الوزارات ذات الصلة .

٢ . ضرورة اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة للعودة إلى نظام التكوين المهني حيث تنوع الفرص المهنية أمام الفرد وأن يختار من بينها ما يناسبه ، مع تشغيل وتفعيل دور مؤسسات متخصصة في التكوين والإرشاد المهني والتعليمي والقيمي وذلك من شأنه أن يحقق التكامل بين التخطيط والتنمية لسياسات أعداد كوادرفنية تدفع عملية التنمية .

٣ . أعداد دليل قومي لوصف المهن بوجه عام ، وما يجب عمله ودراسة للدخول في مهنة معينة سواء بمول المهنة أو مسئول بتقديم الخدمة أو مشغل أو مهتم بالمهنة .
٤ . ربط المدرسة بالبيئة فإذا ما أتاحت

لنموذج التعليم الأساسي الإسكانيات الضرورية من ورش ومسارح ومسارح ماهرمتهم للأبعاد التنموية فإن ذلك يعد من الاتجاهات الإيجابية في التنمية .

٥ . زيادة اهتمام المؤسسات التعليمية بالتعاون مع أجهزة الشباب في الدولة بدراسة استثمار أوقات فراغ الطلاب للاستفادة من طاقاتهم وسد بعض الاحتياجات من خلال فرص مناسبة للعمل فتتاح لهم بعد تدريب مناسب وذلك من شأنه تنمية الإحساس بالمسؤولية والاعتماد على النفس .

كذلك تخصص بعض المدارس الفنية والمهنية أو المراكز تعليم الشباب بعض الحرف التي يحتاجها المجتمع والتوسع في إنشاء معسكرات عمل دائمة في مختلف المحافظات تكون مهمتها العمل في اتجاه التكوين المهني والقيمي للشباب وتدريبهم وتدريبهم على المهن المختلفة .

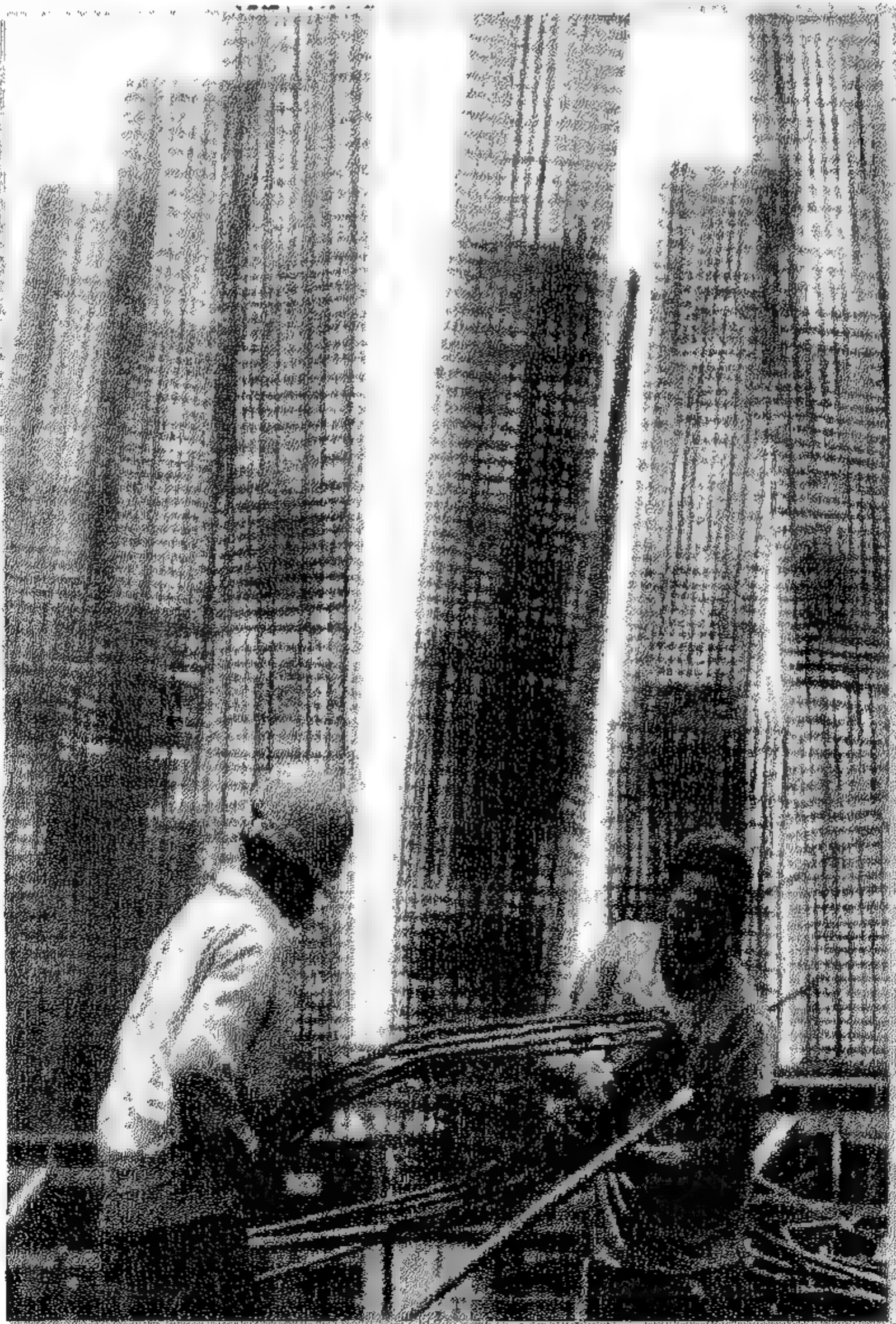
٦ . إجراء الدراسات المسحية التي تنتشر شهريا لخريطة سوق العمل توضح الاحتياجات الفعلية من العمالة بأنواعها .
٧ . تعريف الشباب بخطط التنمية من خلال : .

عقد ندوات لمناقشة ودعم القيم عموما وقيمة العمل الفني والدعوة الذكية للتدريب على المهن المختلفة والتدريب التحويلي .

٨ . تقديم نماذج مضيئة لشباب نجح في مهن معينة أو بعيدا عن العمل الحكومي ووضع خطة لتسويق فكرة العمل المهني والحرفي وأهمية التدريب له والجودة فيه مع الأخذ في الاعتبار النواحي النفسية والاجتماعية من أجل الوصول إلى نتائج إيجابية مثل قطرات الماء التي تجرف الحجر مع استمرار تساقطها عليه .

٩ . الاهتمام ببناء الشخصية ذات الهممة بدلا من ضعف العزائم والتخلص من الإستكاته التي إنسم بها بعض شباب هذه الأونة وأن يكون لدور العبادة دور كبير في ذلك بالدعوة إلى إتقان العمل والجودة فيه وأن يتم التنسيق مع وزارة الإعلام وبين دور العبادة في دعم القيم الإيجابية والجودة في أداء العمل .

أن يتم التوسع في نظام التدريب التحويلي للمكتسبة والحرفية والمهنية خاصة في الأجهزة الحكومية للأعداد الزائدة منهم والتي تمثل بطالة مستعصية ، لسد العجز في المجالات الأخرى ودعم التنمية .



التنمية التكنولوجية في مجال الاتصالات والمعلومات

ودور البحث العلمي في تضيق الفجوة الرقمية

■ إعداد: سناء شوقي إبراهيم

■ باحث أول بالجهاز

دولة بطريقة كمية دقيقة ، وترجع أهمية هذا المقياس إلى أنه يحدد الوضع النسبي لكل دولة بالنسبة لباقي الدول وبالتالي تتضح نقاط الضعف والقوة بالنسبة للدول .

نموذج الحالة المعلوماتية :

وبأخذ هذا النموذج لحساب الفجوة الرقمية في الاعتبار أن تكنولوجيات الاتصالات والمعلومات شقان متميزان (شق إنتاجي وآخر استخدائي) فالأول يتمثل في رؤوس الأموال والعمالة المنتجة والثاني يتمثل في استخدام هذه التكنولوجيات ، وينقسم إلى مركبتان (الكثافة المعلوماتية ، الاستخدام المعلوماتي) .

ومن ثم يمكن تعريف الفجوة الرقمية بأنها الفرق في الحالة المعلوماتية بين دولة وأخرى ، ولما كانت الفجوة الرقمية تمثل علاقة نسبية ذات طبيعة متغيرة مع الزمن فإن النموذج الرياضي يستلزم تحديد دولة وسنة محددة كمرجع للمقارنة .

ومن دراسة النموذجين ووضع مصر النسبي في مجالات الاتصالات والمعلومات يتضح أن وضعها في مجال الاتصالات أعلى من وضعها النسبي في مجال الإنتاج ولتحسين الوضع النسبي لمصر يجب رفع مستوى المحددات السياسية والبنية التحتية ومشاركة الأفراد ورجال الأعمال في الاستعداد والاستخدام لتكنولوجيات الاتصالات والمعلومات .

الوضع الحالي والتطوير في مجال الاتصالات والمعلومات بمصر :

يمكن حصر الهيئات التي تعمل في البحوث والتطوير في مجال الاتصالات والمعلومات فيما يلي :

١ . معهد بحوث الإلكترونيات التابع لوزارة الدولة لشئون البحث العلمي ويقوم بإجراء الدراسة والبحوث الأساسية والتطبيقية في مجال الإلكترونيات والاتصالات والمعلوماتية لتطوير الصناعات المحلية ودعم الاقتصاد القومي ومواكبة التقدم في هذه المجالات .

٢ . معهد بحوث المعلوماتية بمدينة

حالات الجمعية العامة للأمم المتحدة في برنامجها الإنشائي دراسة الآثار المترتبة نتيجة لتطوير تكنولوجيات الاتصالات والمعلومات على التنمية ، وانتهت إلى أن تحسين الإمكانيات الإلكترونية تؤدي إلى المنافسة وإثارة فرص للتقدم وزيادة فرص العمل وتحقيق هدف القضاء على البطالة والفقر . وقدم المنتدى الاقتصادي العالمي مجموعة من الدراسات الهامة لتحديد المؤثرات على تقدم تكنولوجيات الاتصالات والمعلومات وإيجاد مقاييس كمية يمكن عن طريقها قياس الفجوة الرقمية بين الدول المختلفة .

فالفجوة الرقمية لها أوجه متعددة فهي مرآة للتواحي الاجتماعية والاقتصادية لمجتمع المعلومات كما أنها تعبر عن حاجة المجتمع للارتقاء بالبنية التحتية والاستفادة الكاملة منها والاستفادة بتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات والتدريب .

وقد دفع ذلك العديد من الهيئات العالمية القيام بدراسات لإيجاد آلية يمكن بواسطتها تحديد مقياس كمي للفجوة الرقمية وتم التوصل إلى نموذجين رياضيين لقياس الفجوة الرقمية سمي النموذج الأول (معامل الاستعداد الرقمي) والثاني (نموذج الحالة المعلوماتية) .

نموذج معامل الاستعداد الرقمي والذي تم استحداثه عام ٢٠٠١ / ٢٠٠٢ وترقيته ٢٠٠٢ / ٢٠٠٣ بدرجة استعداد الدولة للإسهام والاستفادة من مستحدثات تكنولوجيات الاتصالات والمعلومات ولا ينحصر دوره في كونه المقياس النسبي لمدى نجاح الدولة في المشاركة والاستفادة من مستحدثات تكنولوجيات الاتصالات والمعلومات ويعطى صورة واضحة لعناصر القوة والضعف في الدولة وتم تحديد ثلاثة مركبات أساسية متساوية في القيمة لحساب معامل الاستعداد الرقمي وهي (البيئة ، الاستعداد ، الاستخدام) وقد صممت البيئة لقياس قدره تنمية واستخدام تكنولوجيات الاتصالات وتنقسم إلى (السوق ، المحددات السياسية ، البنية التحتية) .

أما الاستعداد والاستخدام فهما تقيسان مدى الاستعداد أو القدرة على استخدام قطاعات الدولة (الأفراد ، رجال الأعمال ، الحكومة) للإمكانيات المتاحة لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وينقسم كل منهما إلى (الأفراد ، رجال الأعمال ، الحكومة) .

ويأخذ المكونات التسعة للمقياس تم تحديد الوضع النسبي للدول المختلفة (١٠٢) .

وتهدف هذه الدراسة إلى التعريف بالفجوة الرقمية وكيفية قياسها والوضع الحالي في مصر في مجال الاتصالات والمعلومات والجهود المبذولة لتطويرها للخاق بالركب العالمي ودور البحث العلمي والتطوير في تضيق الفجوة الرقمية ودور تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في تحقيق النمو الإقتصادي .

الاتجاهات الحديثة في مجال تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات :

- هذه التكنولوجيات هي (الهاتف الخليوي) والذي زاد معدل استخدامه على المستوى العالمي من عام ١٩٩٦ إلى ٢٠٠١ من (٢٠) مستخدم لكل مئة خط أرضي إلى (٩٢) .

ويواكب الانتشار السريع للهاتف الخليوي زيادة في الخطوط الأرضية للاتصالات تقدر بحوالي ٧,٣٪ سنوياً وتحول ٩٠٪ من شبكات الاتصالات السلكية إلى التكنولوجيات الرقمية .

- هذه التكنولوجيات هي ما يشهده العالم من التوسع في استخدام الشبكة العالمية للمعلومات (الإنترنت) التي جاءت بعد الهاتف الخليوي بعشر سنوات إلا أن عدد مستخدمي الإنترنت حتى ٢٠٠١ يقدر بنصف عدد المستخدمين للهاتف الخليوي .

ومن التكنولوجيات الهامة ما يعرف بالنطاق الترددي سواء في الإنترنت أو في الاتصالات الدولية وهذه الخاصية هي المحدد الأساسي لحجم وسرعة نقل البيانات والمعلومات بين الدول ويبلغ عدد مستخدمي الإنترنت ذي النطاق الترددي الواسع حوالي ٣١ مليون مستخدم موزعين على (٤٥) دولة يتركز ٣٥٪ منهم في الولايات المتحدة الأمريكية .

الفجوة الرقمية :

وهي الفجوة بين الأفراد والمجتمعات التي تملك أو المتاح لها أن تستخدم بكفاءة تكنولوجيات الاتصالات والمعلومات .

المشاركة المجتمعية في مواجهة الأمية والتسرب من التعليم

شارك الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز ورئيس مجلس الأمناء الأعلى للجمهورية والعديد من الأساتذة والعلماء في



مجال العمل الإجتماعى وكذلك السادة المسئولين والقيادات المختلفة وممثلى الأمناء بالحافظات ووكلاء الوزارات فى الملتقى الرابع " فاعلون فى مواجهة الأمية والتسرب من التعليم " (المشاركة المجتمعية) الذى عقد مؤخرا بالمعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالقاهرة بهدف تبادل الخبرات بين قطاعات التدريب والهيئات والمنظمات المعنية بمحو الأمية والتسرب من التعليم .
• تعميم نموذج محلى يمكن أن يساهم فى دعم الجهود المهنية للحد من مشكلة الأمية والتسرب من التعليم .

• كسب الثقة والتأييد المجتمعى وتبادل الخبرات بين الأجهزة المعنية بقضية محو الأمية والتسرب من التعليم بما يساهم فى فتح مؤسسات ومنظمات يتدرب بها طلاب المعهد فى الفترة المقبلة .
• تحفيز وإثابة القيادات الرسمية والشعبية لمساهمتهم الفعالة فى تنفيذ خطة التدريب ، ودعمهم لعملية التدريب ميدانياً
وذكر د . النحاس فى الملتقى أن الجمعيات فى مصر حوالى ٢٤٠٠٠ جمعية ولكن الجمعيات الفاعلة والنشطة منها قليلة ، والأمية مازالت موجودة وهناك نموذج علمى وعملى موجود وطلاب ومشرفين على مستوى عالى متمنياً للجميع التوفيق . وأشار إلى أن المعهد يتعامل مع المحافظات والقرى والمدارس وهذا عمل ومجهود كبير وأقترح أن تكون هناك توسع فى القوافل الطبية والتعامل مع المجالس القومية المتخصصة المختلفة .

انتهى المنتدى إلى ضرورة تبادل الخبرات فيما يتعلق باستخدام نماذج للممارسة وأنشطة تتناسب مع القضايا الإشكالية على المستوى المحلى يفيد الطالب بعد تخرجه فى ميادين العمل .

• بث الثقة لدى القيادات الرسمية والشعبية عن إمكانيات المعهد البشرية والفنية فى تحقيق مخرجات موثقة لإنجازات التدريب خلال فترة محدودة . • توطيد علاقة المعهد ببعض المنظمات والهيئات المجتمعية والتي شاركت بالمنتدى من أهمها على سبيل المثال : الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار ببعض المحافظات : الفيوم ، بنى سويف ، الشرقية ، المنوفية والقليوبية بجانب القاهرة والجيزة .
• دعم منظومة التدريب من خلال مد سبل التعاون بين القيادات التي شاركت بالمنتدى من محافظات متعددة بما يضمن فتح المزيد من المؤسسات لتدريب الطلاب فى الفترة المقبلة .

مبارك للأبحاث العلمية والتطبيقات التكنولوجية التابع لوزارة الدولة لشئون البحث العلمى .

ويقوم ببناء المهارات اللازمة لتقديم الاستشارات الفنية والقيام بمشروعات التطوير لكافة جهات الإنتاج والخدمات وإنتاج البرمجيات ووضع برامج التدريب على المستوى المحلى والأقليمى والدولى ويركز على المجالات التي تهم مراكز الإنتاج والخدمات بالدرجة الأولى .

٣ . المعهد القومى للاتصالات التابع لوزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ويعتبر مركز تميز للأبحاث التطبيقية والتدريب فى مجال الاتصالات ويقوم مع الهيئة القومية للاتصالات بالكشف على محطات الهاتف الخلوى واجازتها .

٤ . أقسام الإلكترونيات والاتصالات وعلوم الحاسب بكليات الهندسة بالجامعات المصرية . وبلغ عددها (٢٧) قسما موزعة بين جامعات حكومية وخاصة ويضاف إلى ذلك مجموعة من المعاهد والمراكز البحثية التي تطبق تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات فى أنشطتها مثل الهيئة القومية للاستشعار عن بعد وعلوم الفضاء ، والمعهد القومى للمقياس والمعايرة ، والمعهد القومى للطيران المدنى .

الإستراتيجية القومية للاتصالات والمعلومات ،

استهدفت الإستراتيجية القومية للاتصالات والمعلومات توفير جميع خدمات الاتصالات الحديثة لكل فئات المجتمع وفى كل مكان ، وإقامة صناعة قوية لتكنولوجيا المعلومات تساهم بفاعلية فى إتاحة فرص العمل للشباب ونقل تكنولوجيا المعلومات والمعرفة وزيادة الصادرات للسوق العالمى ، وقد أستوجب ذلك إصدار تشريع لتنظيم الاتصالات (قانون الاتصالات الموحد ١٠ لسنة ٢٠٠٣) .

والذى يمثل البيئة التشريعية التى تحكم عمل قطاع الاتصالات فى مصر وتتمثل ملامح القانون فى إنشاء الجهاز القومى لتنظيم وتقديم خدمات الاتصالات وصندوق الخدمة الشاملة للاتصالات وتنظيم إصدار التراخيص اللازمة لإنشاء وتشغيل شبكات الاتصالات وتصاريح استيراد أو تجميع أو تصنيع معدات الاتصالات ، وإدارة الطيف الترددى وتنظيم الترخيص باستخدامه .

المرجع:

موسوعة المجالس القومية المتخصصة

المجلد ٣٢ ، ٢٠٠٦

إرادة الموظف في إنهاء خدمته... كيف؟

■ بقلم: أشرف عبد السلام محمد

■ باحث بالإدارة المركزية للخدمة المدنية

سبق أن استعرضنا في مقال سابق أسباب إنهاء الخدمة لأسباب غير إرادية لا نرجع لرغبة العامل ونستعرض هنا الأسباب التي ترجع إلى رغبة العامل الصريحة أو الضمنية المفترضة نتيجة لمواقف يتخذها .

١. الاستقالة الصريحة:

نظمت المادة ٩٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أحكام هذه الاستقالة حيث نصت على أنه (للعامل أن يقدم استقالة من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة) . ولانتهى خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة - ويجب البت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون مالم يكن الطلب معلقا على شرط أو مقترنا بقيد وفي هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه . ويجوز خلال هذه المدة إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطار العامل بذلك على ألا تزيد مدة الإرجاء على أسبوعين بالإضافة إلى مدة الثلاثين يوما الواردة بالفقرة السابقة . فإذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى يفيد جزاء الفصل أو الإحالة إلى المعاش .

ويجب على العامل أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول الاستقالة أو إلى أن ينقضى الميعاد المنصوص عليه في الفقرة الثالثة .

ويتعين أن نوضح أن الاستقالة الصريحة حق مقرر للعامل لأن الأصل أن العامل لا يجبر على العمل أو الاستمرار فيه إلا في حدود القانون ، فإذا لم توجد قاعدة قانونية تقرر ضرورة قضاء مدة معينة بالوظيفة فإنه يجوز للعامل أن يقدم استقالته ، غير أن القانون قرر أنه يتعين على العامل عدم الانقطاع عن العمل إلا بعد الاستقالة صراحة أو ضمنا .

ونوضح عدة نقاط أهمها : -

- أن الاستقالة يتعين أن تكون مكتوبة ويجوز أن تكون معلقة على شرط أو مقترنة بقيد وفي هذه الحالة لا تقبل الاستقالة إلا إذا تضمن قرار قبولها إجابة

العامل إلى طلبه ، ولا يجوز قبول الاستقالة إذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية .

- الاستقالة لاتملك الجهة الإدارية في مواجهتها سوى قبولها أو عدم البت فيها فتعتبر مقبولة بقوة القانون بمرور ثلاثين يوما على تقديمها دون البت فيها أو تقرر خلال الثلاثين يوما تأجيل قبولها لمدة لا تجاوز أسبوعين بالإضافة إلى الثلاثين يوما .

٢. الاستقالة الضمنية:

وتكون الاستقالة ضمنية إذا ما اتخذ العامل موقفا يؤخذ منه قرينه ضمنية على أنه يرغب في هجر وترك الوظيفة العامة وهذه القرينة تتحقق في ثلاث حالات وهي كالآتي : -

١/٢ إذا التحق بالعمل بأى جهة أجنبية بدون ترخيص من حكومة مصر وفي هذه الحالة تنتهى خدمته من تاريخ التحاقه بالجهة الأجنبية دون حاجة إلى أى إنذار يوجه للعامل إلا إذا اتخذت ضده الإجراءات التأديبية خلال الشهر التالى من إلحاقه بالعمل بالجهة الأجنبية .

٢/٢ إذا انقطع العامل عن العمل بغير إذن أكثر من ثلاثين يوما متفرقة خلال السنة الميلادية حتى وأن كان قد تم محاسبته عن كل انقطاع فى حينه ويتعين لإعتبار العامل مستقبلا فى هذه الحالة أن ينذر بعد انقطاع عشرة أيام ، وتعتبر الخدمة منتهية من اليوم التالى لإكتمال المدة ، أما إذا اتخذ ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالى للانقطاع فلا يجوز اعتباره مستقبلا باعتبار أن اتخاذ الجهة الإدارية الإجراءات التأديبية قبل العامل يعتبر قرينه ضمنية على عدم رغبة الجهة الإدارية فى إعتبار العامل مستقبلا .

٣/٢ إذا انقطع بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متصلة ولا يبدى خلال الخمسة عشر يوما التالية عذرا تقبله الجهة الإدارية أو أبدى عذرا لم يقبل

فتعتبر خدمته منتهية من بدء الانقطاع بشرط أن يكون قد أنذر بعد انقطاع خمسة أيام وبشرط ألا تكون قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالى للانقطاع لذات السبب الذى سبق أن أوضحناه سابقا .

- من الملاحظ أنه بدون الإنذار القانونى الذى يتطلبه الإنقطاع المتفرق أو المتصل لا تقوم القرينة القانونية على إعتبار العامل مستقبلا ذاك أن إفتراض نية ضمنية فى مواجهة العامل تقوم على عنصرين الأول أن يتخذ موقفا يفهم منه عدم أخذ الوظيفة العامة مأخذ الجدية ويتمثل ذلك فى الإنقطاع المستمر والمتكرر المتفرق أو المتصل بدون إبداء عذر مقبول للإنقطاع أما الثانى فهو قيام هذه القرينة فى مواجهة العامل فهو أن يعلم أن موقفه الذى إتخذه بالإنقطاع سيؤدى إلى إنهاء العلاقة الوظيفية وهذا العلم يتحقق بالإنذار الذى توجهه الجهة الإدارية للعامل ونرى إن الإنذار المقصود هنا له عدة مقومات نوضحها كالتالى : -

منوعات الإنذار

■ أن يكون الإنذار مكتوبا ويبلغ إلى العامل بالعنوان الثابت بملف خدمته فى السجلات الرسمية المحفوظة لديها ، ولا يغير من تحقق الإنذار رفض العامل استلامه أو الادعاء بأن العنوان المسجل لدى جهة الإدارة لا يقيم به العامل فى وقت وصول الإنذار لأن تغيير محل الإقامة كان يقع على العامل إبلاغ جهة الإدارة به وكل هذا يعطل إجراء الإنذار دون سند من القانون

■ أن يكون الإنذار متضمنا التوضيح للعامل الآثار المترتبة على الانقطاع وهى اعتباره مستقبيا فلا يكفى الإخطار بالحضور لتحقيق الإنذار بلى أن ذلك لا يعد إنذارا ، بل يجب أن يكون الإنذار موضحا مدة الانقطاع ومبينا أن الانقطاع إذا ما بلغ حدا معين سيؤدى إلى اعتبار العامل مستقبلا .

■ أن الإنذار يكفى فيه أن يوجه إلى العامل مرة واحدة ولا حاجة لإنذاره مرة ثانية .

■ الإنذار يتعين أن يتم فى موعد مناسب يعطى للعامل الفرصة لمراجعة نفسه وبما يؤدي إلى عدوله عن الانقطاع أو تقديم المبررات لهذا الانقطاع الذى قد تقبله الجهة فلا تقوم القرينة على الاستقالة .

■ أن الإنذار لا ينتج الأثر القانونى فى اعتبار العامل مستقيلا إذا ما قامت الجهة الإدارية باتخاذ إجراءات تأديبية فى مواجهة العامل وهذه الإجراءات بحسب عمومية التعبير تشمل أى إجراء تبدأ به المساءلة التأديبية ولا يشترط أن تكون إحالة العامل إلى المحاكمة التأديبية ويعتد فى ذلك بأية إجراءات تأديبية عن أية مخالفة فى مواجهة العامل خلال الشهر التالى للانقطاع ومدة الشهر تحتاج إلى تحديد ، وهو واضح فى حالة الانقطاع غير المتصل لأن الشهر سيحسب من تاريخ اكتمال مدة الانقطاع المتفرق ، القدر الذى يجعله مستقيلا وهو أكثر من ثلاثين يوما أى ٣١ يوما ومن ثم فإن الشهر التالى للانقطاع فى هذه الحالة يبدأ من اليوم ال ٣٢ حيث يجوز خلال هذا الشهر اتخاذ إجراءات تأديبية وتكون هذه الإجراءات مانعة من اعتبار العامل مستقبلا .

■ وبالمثل فإنه يكن تحديد الشهر الذى يجوز اتخاذ الإجراءات التأديبية خلاله فى حالة الانقطاع المتصل يكون شهرا تاليا لا اكتمال الانقطاع ١٥ يوما ثم لا يبدأ خلال ال ١٥ يوما التالية عذرا تقبله جهة الإدارة ، إذ يبدأ الشهر من اليوم ال ٣١ وهو اليوم التالى لتحقيق الانقطاع الموجب لاعتباره مستقبلا .

■ ويجب أن نوضح أن الحالات الثلاث السابقة وهى الالتحاق بالعمل بجهة أجنبية دون إذن من الحكومة المصرية والانقطاع غير المتصل الذى تجاوز مدته خلال السنة ثلاثين يوما والانقطاع المتصل لمدة تصل إلى ١٥ يوما ولا يبدأ عذرا تقبله جهة الإدارة خلال ١٥ يوما التالية لا يقع انتهاء الخدمة بقوة القانون وإنما يتضح من صياغة المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧

لسنة ١٩٧٨ التى حددت هذه الحالات بأن العامل يعتبر مقبدا استقالته ولم تستخدم عبارات يفهم منها أن خدمة العامل تعتبر منتهية .

■ ونجمل فى النهاية أن الالتحاق بالعمل بالجهة الأجنبية بدون ترخيص من الحكومة المصرية يعد سببا من أسباب انتهاء الخدمة وكذا الانقطاع عن العمل بدون إذن ١٥ يوما ولا يقدم عذرا مقبولا خلال ال ١٥ يوما التالية وأيضا الانقطاع غير المتصل لمدة ٣١ يوما خلال السنة الميلادية .

■ أنه حتى يقوم الانقطاع المتصل أو المتصل سببا لانتهاء الخدمة يجب أن يكون قد تم إنذار العامل كتابة بع انقطاع خمسة أيام فى حالة الانقطاع المتصل وعشرة أيام فى حالة الانقطاع غير المتصل أما فى حالة الالتحاق بالعمل بالجهة الأجنبية فى يشترط الإنذار .

■ أن الخدمة لا تنتهى بقوة القانون بمجرد قيام القرينة بتوافر شروطها وإنما يعتبر العامل مقبدا استقالته باتخاذ هذا الموقف ويكون للجهة الإدارية أن تعتبر خدمته منتهية نتيجة هذه الاستقالة المفترضة أو أن تتخذ ضده الإجراءات التأديبية خلال ثلاثين يوما قالية لتحقيق هذه القرينة .

تسبب مدة الانقطاع غير المتصل خلال سنة ميلادية وذلك عملا بأحكام المادة (٧) من نظام العاملين التى تنص على أن يكون حساب المدد المنصوص عليها بهذا النظام بالتقويم الميلادى .

٣. الاستقالة التيسيرية:

وتتحقق الاستقالة التيسيرية فى أربع حالات نوضحها فى الآتى :-

١ / ٣ حالة العامل الذى يمنح أجازة لحصوله على تقريرين متتاليين بمرتبته ضعيف أو تقرير واحد ضعيف إذا كان من شاغلى الوظائف العليا ومنح العامل الأجازة المنصوص عليها بالمادتين ٣٥ ، ٣٥ مكرر فيجوز للعامل فى هذه الحالات أن يطلب إنهاء خدمته فتضم إلى مدة اشتراكه فى التأمينات مدة الأجازة ويضاف إليها المدة الباقية لبلوغ السن القانونية بحد أقصى سنتين بشرط ألا

يكون قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية بأن أحيل إلى المحاكمة التأديبية .

٢ / ٣ حالة العامل الذى بلغ سنه ٥٥ سنة ويرغب فى ترك الخدمة تيسيريا فله أن يطلب إنهاء خدمته وتضم له المدة الباقية لبلوغ السن بحد أقصى سنتان ولا يجوز إعادة تعيينه بأى صفة كانت لا فى الحكومة أو القطاع العام ، كما لا يجوز شغل وظيفته حتى بلوغه السن القانونية إلا بموافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

٢ / ٣ حالة العامل الذى يقل سنه عن ٥٥ سنة وطلب ترك الخدمة للقيام بمشروع إنتاجى سواء بمفرده أو مع آخرين وفقا للضوابط التى صدر بها قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية ٥٥٥١ لسنة ١٩٨٣ والتى تضمنت إجراءات تقديم الطلب وشرط ألا يقل رأس مال المشروع عن خمسة آلاف جنيه وفى حالة إجابة العامل إلى طلبه عند توافر الشروط يصرف له مكافأة توازى أجر سنه مع ضم سنتين إلى المدة المحسوبة فى التأمينات ولا يجوز إعادة تعيين العامل بأى صفة فى الحكومة أو القطاع العام بعد هذه الاستقالة ، كما لا يجوز شغل الوظيفة التى كان يشغلها وخلت بتركه الخدمة إلا بعد مضى سنه من تاريخ إنهاء الخدمة فى هذه الحالة .

٤ / ٣ هذه الحالة الأخيرة أضيفت بمقتضى أحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف المدنية القيادية حيث نصت المادة الثانية منه على أنه (فى حالة نقل شاغل الوظيفة القيادية إلى وظيفة غير قيادية يكون له خلال الثلاثين يوما التالية لانتهاء مدة شغله الوظيفة القيادية إنهاء خدمته بناء على طلبه .

ونسوى حقوقه على أساس مدة اشتراكه فى التأمين الاجتماعى عضافا إليها المدة الباقية لبلوغ السن بحد أقصى خمس سنوات ، ويعامل فيما يتعلق بالمعاش الذى يستحقه عن الأجر الأساسى أو الأجر المتغير فى وظيفته القيادية السابقة معاملة من تنتهى خدمته ببلوغ هذه السن) .

صحتك بالدم

أهمية تناول الزيوت السائلة لتخفيض نسبة الكوليسترول في الدم

إعداد: د. شادية عبد العظيم أحمد

أصبح من المعروف الآن أن الكوليسترول الموجود في العظام ليس بالضرورة أن يكون المسئول عن إرتفاع نسبة الكوليسترول في الدم لمعظم الناس حيث تبين أن الأحماض الدهنية المشبعة هي السبب الرئيسي لإرتفاع تلك النسبة .

وبالتالي يجب مراعاة تقليل نسبة الدهون المشبعة في الغذاء لمراعاة عدم إرتفاع نسبة الكوليسترول في الدم والدهون الأحادية الغير مشبعة تخفض نسبة الكوليسترول بصورة مباشرة والحامض الدهني (أوميغا ٣) يقلل من خطورة الإصابة بأمراض القلب والأحماض الدهنية

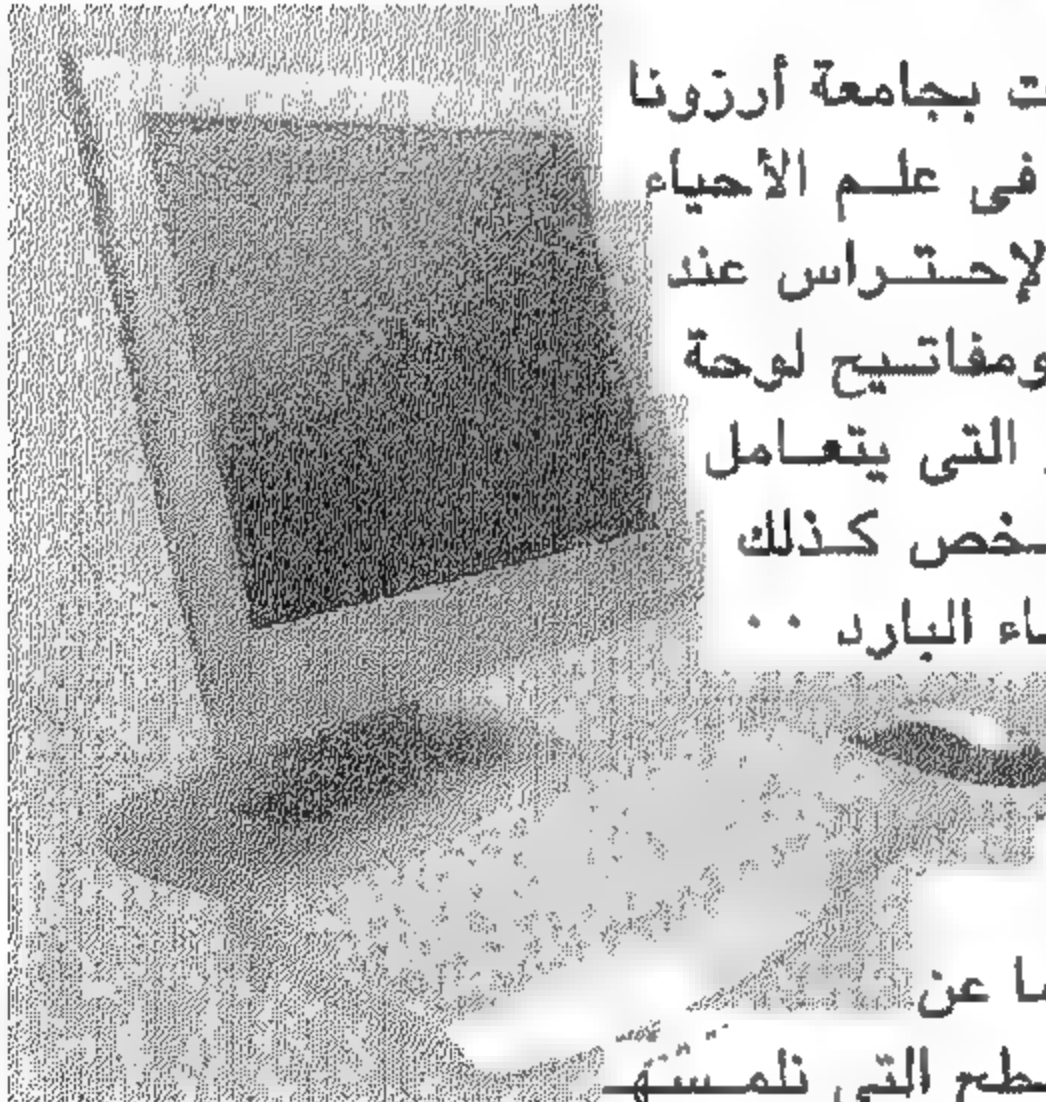
أحادية عدم التشبع مثل حمض اليك الموجودة بكثرة في زيوت الزيتون والذرة والفول السوداني والكانولا تقوم بتخفيض نسبة الكوليسترول الضار HDL 0



وبالإشارة إلى نداء اتحاد القلب الأمريكي في هذا الخصوص الذي يؤكد على ضرورة أن يكون هناك توازن بين تناول الأحماض المشبعة وأحادية عدم التشبع وعديده عدم التشبع المكونة للزيوت والدهون الغذائية للإنسان ونسبة هذا التوازن بين تلك الأحماض هي ١ : ١ ويعتبر الأفضل لصحة القلب هو عدم زيادة نسبة الكوليسترول عن ٢٠٠ ملليجرام / ديسلتر .

لذا ينصح دائما باستخدام الزيوت السائلة ((الزيوت الصحية)) مثل زيت عباد الشمس وزيت فول الصويا وزيت الذرة وزيت الزيتون وزيت الكانولا وزيت الكتان الغني بـ ' أوميغا ٣ ' لأنها تخفض نسبة الكوليسترول الضار HDL في الدم وذلك لتجنب مخاطر أمراض الشريان التاجي للقلب وغيرها . . . مع الإبتعاد عن تناول الدهون المشبعة أو الدهون المهدرجة لتأثيرها السيئ على الصحة .

بكتريا مرضية . . . على الهواتف . . . ومفاتيح لوحة الكتابة بالكمبيوتر



أثبتت أبحاث أجريت بجامعة أريزونا خبراء متخصصين في علم الأحياء الدقيقة ضرورة الإحتراس عند استخدام الهواتف ومفاتيح لوحة الكتابة بالكمبيوتر التي يتعامل معها أكثر من شخص كذلك الملابس المغسولة بالماء البارد . . . لأن أكثر الأمراض شيوعا مثل البرد - الأنفلونزا -

الإسهال تنتقل إلينا إما عن طريق الهواء أو الأسطح التي نلمسها وأكدت تلك الأبحاث أن المكتب الذي

يستذكر السباب عليه دروسهم في المنزل أو المدرسة أو الجامعة يحمل من البكتريا ما يعادل ٤٠٠ مرة من تلك التي توجد في دورة المياه .

وبذلك فمن غير المستغرب أن يكون التسلاميذ والمعلمون والمحاسبون والأطباء والمصرفيون هم الأكثر عرضه للبكتريا والفيروسات لأنهم يتعاملون مع مكاتب محملة بالبكتريا من نوعية البكتريا العنقودية والمكورة والسبحية والسالمونيلا التي تسبب الأمراض - لذا فالنظافة الدائمة والمستمرة بشكل يومي ضرورة صحية يفرضها التعامل مع الأدوات السابقة - ومن المعروف أن غسيل الملابس بالغسالات في دورات قصيرة بالماء البارد يحافظ على الفيروسات والبكتريا حية بينما تقوم المياه في درجة حرارة ٦٠ بتعقيم الملابس وقتل ما بها من بكتريا .

إحرص على تناول الشاي الأخضر

للشاي الأخضر فوائد صحية عديدة بالمقارنة بالشاي الأسود . . . الأكثر تناولا في بلادنا فقد ثبت فعالية استخدام الشاي الأخضر كمضاد أكسدة حيث تبين من خلال الأبحاث التي أجريت في هذا الشأن أن الشاي الأخضر مشروب صحي من الدرجة الأولى . . . وهذا يطرح أمامنا سؤالاً مهماً وهو ما مدى فائدة الشاي الأسود مقارنة بالشاي الأخضر ؟؟ فالشاي الأسود يعد أيضاً مشروباً صحياً يقدم يقدم للجسم فوائد عديدة ولكن لاتصل فوائده إلى فائدة الشاي الأخضر وذلك بسبب عملية الأكسدة التي تتم في الشاي الأسود التي تفقد المركبات الفعالة والأساسية الموجودة بأوراق الشاي . والشاي الأخضر يزيد من كفاءة جهاز المناعة ويخفض من مستوى الكوليسترول في الدم . . . كما يحافظ على سيولة الدم ويقاوم حدوث الجلطات ويساعد على انتظام حركة الأمعاء ويبقى من الإمساك وللشاي مفعول لمقاومة تسوس الأسنان نظراً لوجود نسبة جيدة به من مادة الفلورين . . . كما له تأثير على مكافحة الأورام السرطانية إذ يمنع نمو الأوعية الدموية التي تغذي هذه الأورام وأيضا يحافظ الشاي الأخضر على الخلايا من المواد المدمرة FREE RADICALS 0

وثبت تأثير تناول الشاي الأخضر على استرخاء العضلات الملساء المتحكممة في درجة قبض الشرايين ويعمل على خفض ضغط الدم المرتفع وله إلى جانب ذلك خاصية أخرى وهي أن مستخلصه مضاد للعدوى من العديد من أنواع البكتريا المعوية وخاصة التي تسبب الإسهال والنزلات المعوية وهو بوجه عام آمن الإستعمال وقد إستهلكه الأسيماويون عبر الآلاف من السنين ولكن الأشخاص الحساسين بضربات القلب الغير المنتظمة يجب عليهم الامتناع عن شربه والأشخاص الذين يعانون من نوبات القلق ينبغي عليهم أن يشربوا أكثر عن ٢ فنجان في اليوم الواحد وعلى النساء الحوامل والمرضعات عدم شرب الشاي الأخضر بكميات كبيرة .

غذاء و دواء

السبعة المملكات

بعد الأكل

سبعة أشياء إياك أن تفعلها بعد الأكل مباشرة تجنباً لنتائجها الكارثية وهم: (التدخين حيث أثبتت الدراسة أن تدخين سيجارة واحدة بعد الأكل يعادل تدخين عشر سجائر في الأوقات الأخرى، كما يجب ألا تأكل الفواكه في هذا الوقت لأنها تؤدي إلى انتفاخ البطن بالهواء لذا يفضل تناول الفاكهة قبل أو بعد الأكل بساعة أو ساعتين، ولا تشرب الشاي لأن أوراق الشاي تحتوى على كمية كبيرة من الأحماض التي تؤثر على البروتين الموجودة في الأطعمة التي نستهلكها وتجعلها جافة وصعبة الهضم ولا ترضى حزام البطن، ولا تستحم فالاستحمام في هذا الوقت يؤدي إلى زيادة تدفق الدم إلى أطراف الأيدي والأرجل وبالتالي ستقل كمية الدم المتدفقة حول المعدة مما يؤدي إلى ضعف عملية الهضم، ولا تتمشى حيث إن المشي بعد الأكل مباشرة سيؤدي إلى ضعف عملية الهضم وأخيراً لا تتم مباشرة لأنه يؤدي أيضاً إلى عدم إكمال عملية الهضم وقد يتسبب في عدوى معوية أو التهاب معوي.

المانجو علام للاضطرابات المعوية



المانجو مصدر ممتاز لفيتامين «أ» و «ج» بالإضافة إلى البيتا - كاروتين. المانجو مليئة أيضاً بالألياف ومفيدة للاضطرابات المعوية نصف ثمرة المانجو تحتوى على ٧٠ سعراً حرارياً تقريباً تكون المانجو جاهزة للأكل عندما تكون رائحتها طيبة ونفاذة وطرية إلى حد ما عند الضغط عليها. تجنب الثمار المعطوبة أو المكرمشة.



الموز يقلل من الإصابة بالصلوات

الموز يعتبر من الوجبات الخفيفة الممتازة فهو يمنح طاقة فورية وطويلة المدى يحتوى على الثمانية أحماض الأمينية الضرورية التي لا يستطيع الجسم إنتاجها. الموز مفيد أيضاً في علاج الاضطرابات المعوية، كما أنه سهل الهضم ومثالي لأي سن. ثمرة الموز المتوسطة تحتوى على ١١٠ سعراً حرارياً وهو أيضاً مضاداً للبوتاسيوم ويقلل من احتمال الإصابة بارتفاع ضغط الدم والجلطات كما أنه مصدر ممتاز لفيتامين ب٦ الذى يساعد الجسم على تكسير الدهون وتكوين كرات الدم الحمراء والأجسام المضادة يعتبر الموز أيضاً مضاداً طبيعياً للاكتئاب ومدراً للبول ويساعد على التحكم في ردود الأفعال الناتجة عن الحساسية، كما يساعد في الحفاظ على التوازن الهرموني في الجسم. يحتوى الموز أيضاً على فيتامين ب٢ اللازم لصحة العيون والجلد، وعلى الماغنسيوم (الذى يعمل مع الكالسيوم للحفاظ على صحة الأسنان والعظام)، وحمض الفوليك (الذى يحمى من مشاكل الحمل، ويخفف من الاكتئاب، ويحسن الذاكرة والتركيز، ويقلل من احتمال الإصابة بأمراض القلب).

مادة اللوتين الموجودة بكثرة في السبانخ واللفت وفي الخضراوات الورقية الداكنة تمنع تراكم الجزيئات الضارة من السموم، كما تخفف إمرار الجلد بتأثير الشمس وتحمي الوجه من تأثير الأشعة الضارة للشمس خلال الصيف وأثبتت التجارب أن هذه المادة تعمل كعنصر وقائي ضد سرطان الجلد من خلال منع التلف الذى تسببه الأشعة فوق البنفسجية الضارة وينصح بتناول ما يعادل ثلث كوب من السبانخ المطبوخ يومياً للتزويد بهذه المادة.

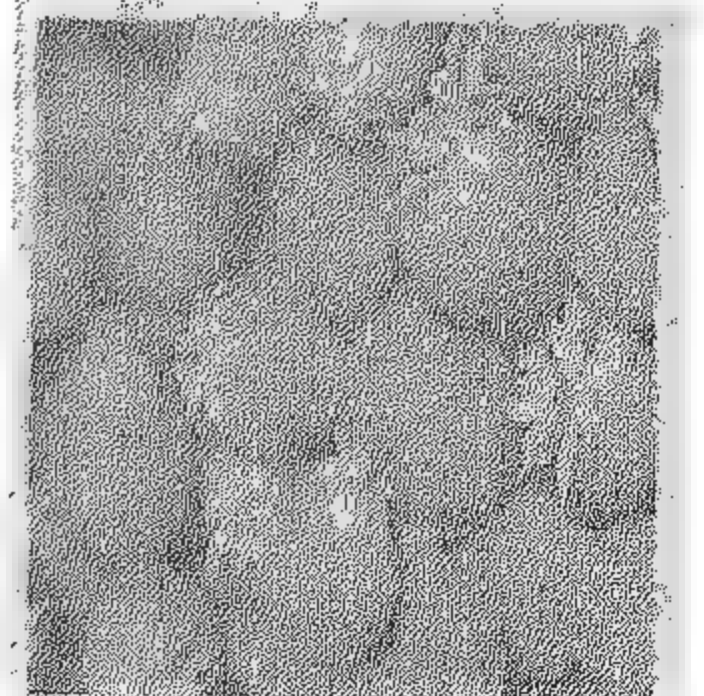
السبانخ لوقاية من الشمس

احذروا المخاللات تجنبا للصداع

أصبح الصداع من الأمراض العصرية التي تكثر الشكاوى منها وقد أثبتت الأبحاث البريطانية أن هناك بعض الأطعمة تعمل على وجود الصداع خاصة لدى ربات البيوت وعلى رأس هذه الأطعمة البقول كالفاول والعدس يليها الشطة والمخللات يليها الأطعمة التي تحتوى على الخميرة والمقرمشات والبيتزا.

يطلق على الفراولة الفاكهة المثالية فهي تحتوى على مضادات أكسدة قوية تقلل من احتمال الإصابة بالأمراض المزمنة تحمى من آثار الشيخوخة، وتساعد على التركيز، تقلل من احتمال الإصابة بأنواع معينة من السرطان وتقلل مستوى الكوليسترول. خمس ثمرات فراولة تحتوى على مضادات الأكسدة أقوى من ٣ تفاحات أو ٤ ثمرات موز. الفراولة مصدر ممتاز لفيتامين «ج» (٥ ثمرات فراولة تحتوى على فيتامين «ج» أكثر من برتقالة واحدة)، والماغنسيوم الهام لعملية إنتاج مضادات الأكسدة والطاقة. الفراولة غنية أيضاً بـ حمض الفوليك، الحديد، الزنك وهي أيضاً أفضل فاكهة يمكن تناولها لإنقاص الوزن مع الاحتفاظ بمستوى الطاقة. ثمانى ثمرات من الفراولة تحتوى على ٤٥ سعراً حرارياً فقط.

الفراولة تحميك من الشيخوخة



جامعة طنطا

تجاوباً من جامعة طنطا مع السياسات القومية التي تأخذ بها تجاه تطوير الجوانب التعليمية والبحثية بكليات الطب والصيدلة بهدف توفير الخدمة العلاجية للمواطنين باعتبارها أحد الركائز الأساسية للبرنامج الانتخابي

للسيد رئيس الجمهورية محمد حسنى مبارك فإنه تم إنشاء مركز الطب النفسى وأمراض وجراحة المخ والأعصاب بجامعة طنطا بتكلفة إجمالية خمسة وخمسين مليون جنيه والذي تفضل السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس الوزراء والسيد الأستاذ الدكتور/ وزير التعليم العالى والبحث العلمى بافتتاحه باعتباره أول مركز يتم إنشائه على مستوى الجامعات المصرية فى هذا التخصص الهام حيث يهدف إلى :-

○ تحقيق رسالة الدولة تجاه وقاية الشباب وأفراد المجتمع من الإدمان بجميع صورته ومعالجة هذا المرض على أسس علمية وطبية سليمة.

○ رفع مستوى الخدمة التعليمية للطلاب على مستوى مرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا.

○ رفع مستوى الخدمة الطبية والعلاجية بإقليم الدلتا خاصة على مستوى الدولة عامة.

○ المساهمة فى تقديم البحوث العلمية باعتباره مركزاً علمياً متخصصاً فى الدراسات العلمية فى مجال الطب.

○ خلق جيل متدرب على أعلى المستويات فى مجال الخدمة الطبية والتعليم الطبى.

○ المساهمة فى توفير الخدمة الطبية المتميزة لأفراد المجتمع وأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب بجامعة طنطا.

○ تكوين فرق عمل فى التخصصات البيئية والتخصصات المشتركة لرفع المستوى العلمى والبحثى بالمركز.. خاصة فى التخصصات المنوطة به وأهمها (الإدمان - الطب النفسى - أمراض المخ والأعصاب - جراحات المخ والأعصاب وأورام قاع الجمجمة) إضافة إلى تشكيل معامل أبحاث العلوم الطبية والإدمان والأمراض النفسية والعصبية.

أراء قانونية



هل يجوز لوزير الصحة إنهاء تكليف الأطباء؟

رئيس مجلس الوزراء هو السلطة المختصة بالموافقة على الإعلان الداخلي والخارجي لشغل الوظائف القيادية في جميع الجهات الإدارية

الشغل لوظيفته كبير ليس له حق التقدم لشغل وظيفة رئيس إدارة مركزية ويمكن ترقيته مباشرة لوظيفة مستشار (ب) غير القيادية

المكلفين بها أصلاً لاتخاذ ما يراه مناسباً أما بإنهاء التكليف أو بالتعيين الذي يتم بالطرق المتبعة في ذلك . وقد تم إصدار خطاب من الجهاز إلى السيد وزير الصحة في هذا الشأن .

ويظل التأشير بالبند (ج) من المادة (٢٠) من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة حاكماً لاستخدام الاحتياجات المدرجة بالباب الأول الأجور وتعويضات العاملين) على ضوء الاحتياجات الفعلية وبعد موافقة مجلس الوزراء .

وقد استقر الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في ضوء ما تقدم وبعد موافقة رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في ٢٠٠٧/٦/١٦ وتم مخاطبة وزير الصحة بكتاب الجهاز برقم ٢٢٤٢ في ٢٠٠٧/٦/١٩ بمضمون هذا الرأي .

أنه لا يوجد مانع من الناحية القانونية طبقاً لأحكام القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ من أن يكون التكليف بالنسبة لجميع المكلفين الخاضعين لأحكام هذا القانون (تكليف بصفة أساسية بوزارة الصحة) .

يكون لوزير الصحة إعادة توزيع عدد من المكلفين على بعض الوحدات خارج وزارة الصحة وتحديد مدة التوزيع ولا يعتبر ذلك نقلاً للتكليف وإنما مجرد إعادة توزيع .

بعد انتهاء فترة إعادة التوزيع يستمر المكلف في تكليفه بوزارة الصحة أما لاستكمال مدة التكليف أو إعادة التوزيع لاستكمالها .

بعد انتهاء مدة التكليف يكون لوزير الصحة اتخاذ ما يراه مناسباً بالنسبة لإنهاء التكليف أو اتخاذ إجراءات التعيين .

تكاليف وظائف المكلفين طبقاً للاحتياجات الفعلية يحكمها البند (ج) من المادة (٢٠) من التأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة وما يقابلها من التأشيرات عن الأعوام المستقبلية .

ثار التساؤل حول السلطة المختصة بالموافقة على الإعلان الداخلي عن شغل الوظائف القيادية طبقاً لأحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية ٢٠٠٠ وقد تنازع هذا الموضوع

وأبان:

الرأي الأول : يذهب إلى أن سلطة الموافقة على الإعلان الداخلي تنعقد لرئيس مجلس الوزراء .

حيث تنص المادة (١٦) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن " يكون التعيين في الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمهورية وورد النص في اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن الوظائف المدنية القيادية بالمادة (٣) على أنه " يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين أن يكون الإعلان عن شغل الوظائف المشار إليها " الوظائف القيادية " من بين العاملين بالوحدة ويتم الإعلان عنها في اللوحة المخصصة لها داخل الوحدة .

تنص المادة (١) من القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ في شأن تكليف الأطباء والصيادلة وأطباء الأسنان وهيئات التمريض والفنيين والصحيين والفئات الطبية الفنية المساعدة على أن :

لوزير الصحة تكليف خريجي كليات الطب والصيدلة وطب الأسنان والمعاهد والمدارس والمراكز التي تعد أو تخرج أفراد هيئات التمريض والفنيين والصحيين وغيرهم من الفئات الطبية الفنية المساعدة المتمتعين بجنسية جمهورية مصر العربية للعمل في الحكومة أو وحدات الإدارة المحلية أو الهيئات العامة أو الوحدات التابعة لها أو المؤسسات العامة والوحدات التابعة لها أو القطاع الخاص لمدة سنتين ويجوز التجديد لمدة أخرى مماثلة .

وتنص المادة (٤) من ذات القانون على أن (يصدر وزير الصحة قرارات تكليف الخاضعين لأحكام هذا القانون وتنص المادة (٦) منه على أنه (وفي جميع الأحوال يصدر قرار إلغاء التكليف أو إنهاء الخدمة إثنائه من وزير الصحة) .

ومتى كان ذلك فإن أداة إصدار قرارات التكليف وتحديد الجهات التي يعمل بها المكلف أثناء مدة التكليف تصدر من وزير الصحة ويستتبع ذلك ويتفرع عنه نقل التكليف من جهة إلى أخرى .

كما أن الاختصاص في التجديد أو إنهاء مدة التكليف يكون بنفس الأداة بقرار من وزير الصحة .

هل القانون رقم ٢٩ لسنة ٧٤ يعرف نظام الإعارة للأطباء في ضوء قرار وزير الصحة رقم ٦٥ لسنة ٢٠٠٧

أن القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ لم يعرف نظام الإعارة من الوحدات المكلفين عليها إلى جهات أخرى وفقاً للقرار الصادر من وزير الصحة رقم ٦٥ لسنة ٢٠٠٧ وهي الرأي الموافق عليه من قبل الجهاز في ٢٠٠٧/٥/٥ .

إلا أنه بدراسة هذه المسألة بناء على طلب وزارة الصحة فإن القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ لا يوجد به نص مانع من أن يكون التكليف بالنسبة لجميع المكلفين على وزارة الصحة ومديرية الشؤون الصحية بالمحافظات وأنه يمكن لوزير الصحة اعتبار ذلك بمثابة (إعادة توزيع عدد من المكلفين على بعض الوحدات خارج وزارة الصحة ويكون ذلك بمثابة إعادة توزيع وليس تكليفاً جديداً أو نقل تكليف ويظل المكلف على ذمة وزارة الصحة مدة التكليف) .

فإذا ما انتهت فترة إعادة التوزيع يستمر المكلف في تكليفه بوزارة الصحة لاستكمال فترة التكليف أو تجديدها أو إعادة توزيعه لاستكمال هذه الفترة وبعد انتهاء هذه الفترة يكون لوزير الصحة التصرف بالنسبة لمن انتهت مدة التكليف وعادوا إلى وزارة الصحة

في شأن طلب تفسير المادة (٦٧) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

تنص المادة (٦٧) يجوز للعامل الذي انتهت خدمته أن يتقدم بطلب لإعادة تعيينه للسلطة المختصة قبل انقضاء ستين يوما من تاريخ انقطاعه عن العمل أو توافر السبب الموجب لانتهاء الخدمة . وفي حالة موافقة السلطة المختصة يتم إخطار الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة للنظر عن الإفراج عن الدرجات المحتفظ بها على سبيل التذكير والتي يجوز إعادة تعيينه عليها في ضوء الاحتياجات الفعلية . . . ولا يتم إتخاذ أى إجراءات من إعادة التعيين إلا بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة على الإفراج عن الدرجة التي يعاد التعيين عليها .

وهناك حالتين الحالة الأولى :

أن العامل الذي انقطع مدة طويلة وانتهت خدمته بقوة القانون دون حاجة لصدور قرار تعتبر خدمته منتهية من تاريخ الانقطاع بقوة القانون وتحسب الستون يوما من تاريخ الانقطاع باعتبار أن الانقطاع هو السبب الموجب لانتهاء الخدمة .

الحالة الثانية :

أن العامل الذي ينقطع مدة متصلة أو منقطعة ووجه إليه إنذار ولم يتسلم العمل وصدور قرار بإنهاء خدمته فإن قرار إنهاء خدمته صحيح وتحسب الستون يوما من تاريخ صدور قرار إنهاء خدمته وليس من تاريخ الانقطاع حيث لا يعقل أن يطالب العامل بالتقدم بطلب لإعادة تعيينه للخدمة وخدمته مازالت قائمة ولم يصدر قرار من السلطة المختصة بإنائها .

وفي الحالة الثانية تتفق مع الحالة المعروضة ويتم إعادتها للعمل وسيتم اعتبار ذلك مبدأ يطبق على الحالات المماثلة . . . وتم الموافقة عليه . من معالي الوزير رئيس الجهاز في ٢١/٦/٢٠٠٦ وأستقر الرأي على هذا المبدأ المنشور في المبادئ المستقرة في مجال شئون الخدمة المدنية .

مدى جواز قيام إحدى الهيئات بتحمل سداد اشتراك السادة المحامين المتعاقدين معهم بعقود مؤقتة للنقابة ومدى أحقيتهم في صرف بدل التفرغ أسوة بالمحامين الدائمين .

صدر عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الكتب الدورية أرقام ١ لسنة ٢٠٠٦ ، بشأن كيفية حساب مدد الخدمة السابقة للعاملين المقيمين بمكافأة شاملة بعد تثبيتهم والقواعد الحاكمة لهذا التعيين . وكذلك الكتاب الدوري رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٦ بشأن معاملة المتعاقدين بمكافآت شاملة بالجهاز الإدارة للدولة ، وكذلك الكتب الدورية أرقام ٢ لسنة ٢٠٠٧ ، ١ لسنة ٢٠٠٨ في شأن معاملة العاملين المتعاقدين بمكافآت شاملة بالجهاز الإدارة للدولة وذلك لمساواتهم بأقرانهم من العاملين الدائمين .

لما كانت المادة (١٧٣) من القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣ بإصدار قانون المحاماة على أن (تتحمل الهيئات العامة وشركات القطاع العام والشركات والجهات الخاصة برسوم القيد والاشتراكات الخاضعين بالمحاميين في إدارتها القانونية المرخص لها بذلك طبقا لأحكام القانون .

كما تنص الفقرة الأخيرة في المادة ٢٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية على أن (يمنح شاغلوا الوظائف المبينة في هذا الجدول بدل تفرغ قدره (٣٠٪) من بداية ربط الفئة الوظيفية .

والرأي في هذا الموضوع يرى أن سداد الاشتراكات أمر يتعلق بالنقابة وممارسة المهنة وعليه يتم السداد لاشتراكات النقابة بمعرفة العامل المؤقت ولادخل للجهة الإدارية في هذا الشأن .

أما بالنسبة لبدل التفرغ المقرر للسادة المحامين فإنه وفقا للكتب الدورية الصادرة من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة التي تقرر المساواة في المعاملة بين المؤقتين في بدل التفرغ بواقع (٣٠٪ من بداية الربط) أسوة بنظرائهم من الدائمين .

الخلف القانوني في تنفيذ الأحكام القضائية في ضوء القانون رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٤

كيفية تنفيذ الأحكام القضائية الصادرة في مواجهة الهيئة الاقتصادية لمياه الشرب والصرف الصحي بعد تحويلها إلى شركة قابضة . . . بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٤ ؟

ومفاد ذلك أن السلطة المختصة بالتعيين وهو رئيس الجمهورية هي وحدها التي تملك الإذن بالإعلان عن شغل الوظائف القيادية داخل الوحدة ولسيادته أن يفوض في هذا الاختصاص .

وقد صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٧ لسنة ٢٠٠٦ بتفويض الوزراء في بعض اختصاصات رئيس الجمهورية في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة " وقد قرر في المادة الأولى منه على أن : (يفوض السادة الوزراء كل فيما يخصه في مباشرة اختصاصات رئيس الجمهورية المنصوص عليها في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما يتعلق بالأحكام الخاصة بوظائف الدرجة العالية ودرجة مدير عام وفقا للضوابط التي يضعها مجلس الوزراء) .

ومفاد ذلك أن أداة التعيين في هذه الوظائف دون غيرها من الاختصاصات المفوضة أصلا لرئيس مجلس الوزراء ومنها اختصاص الموافقة على التعيين عن طريق الإعلان الداخلي حيث يظل صاحب الاختصاص مفوضا لرئيس مجلس الوزراء بحكم التفويض العام الصادر في قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٧ لسنة ٢٠٠٦ . وعليه فإن السلطة المختصة بالموافقة على الإعلان الداخلي هو رئيس مجلس الوزراء فإن الأمر إستقر على هذا النحو في التطبيق على جميع الجهات الإدارية .

والقول بغير ذلك يجعل من السلطة المختصة والمفوضة في التعيين لشغل وظيفتي مدير عام والعالية هي السلطة الموافقة على الإعلان الخارجي وكذلك الإعلان الداخلي وهو أمر ليس مستقيم منطقيا باعتبار أن من يملك سلطة الإعلان الخارجي بحكم الأصل يجب أن يملك سلطة الإعلان الداخلي وينتفى بذلك مبرر التفرقة بين نوعي الإعلان . وعليه فإن سلطة الموافقة على الإعلان الداخلي تنعقد للسيد الأستاذ الدكتور رئيس مجلس الوزراء

الرأي الثاني :

يذهب إلى أن سلطة الموافقة على الإعلان الداخلي للوزراء ويستند هذا الرأي إلى عموم التفويض الصادر من السيد رئيس الجمهورية بالقرار رقم ٧ لسنة ٢٠٠٦ بتفويض الوزراء في بعض اختصاصات رئيس الجمهورية في قانون العاملين المدنيين بالدولة والذي نص في مادته الأولى على أن (يفوض السادة الوزراء كل فيما يخصه في مباشرة اختصاصات رئيس الجمهورية المنصوص عليها في قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما يتعلق بالأحكام الخاصة بوظائف الدرجة العالية ودرجة مدير عام وفقا للضوابط التي يضعها مجلس الوزراء) .

ويستندون إلى ذلك في أن النص على التفويض فيما يتعلق بالأحكام الخاصة بوظائف الدرجة العالية ومدير عام يتسع ليشمل الموافقة على الإعلان الداخلي . .

مامدى جواز حساب مدة الأجازة المرضية بأجر كامل ؟

ومدى تطبيق الكتاب الدوري رقم ٧ لسنة ٢٠٠٧ على الحالة

المعروضة ؟

يحكم هذا الموضوع المادة (٦٦) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والتي تنص على أنه (أن يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى بالخدمة أجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس الطبى المختص في الحدود الآتية :

١ - ثلاثة أشهر بأجر كامل وقائع الحالة

كتاب الهيئة للأمين الصحى (اللجنة الطبية) يطلب فيها حساب المدة من ٢٠٠٧/٩/٢ حتى ٢٠٠٧/٩/٣٠ أجازة مرضية لإجراء عملية استئصال المرارة بالمنظار

أفادت الجهة الإدارية أن السيدة المعروضة حالتها أنها لم تحصل على أجازة مرضية مسبقة خلال الدورة المرضية الثلاثية . . .

وتستفسر الجهة الإدارية عن مدى إنطباق الكتاب الدوري رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ بشأن تحديد مفهوم الأجر للحاصل على أجازة مرضية بأجر كامل على الحالة المعروضة . .

وفي ضوء ما تقدم ترى الإدارة أحقية المعروضة حالتها في حساب مدة الأجازة المرضية من ٢٠٠٧/٩/٢ حتى ٢٠٠٧/٩/٣٠ أجازة مرضية بأجر كامل واعتبارها أجازة مرضية خلال الدورة المرضية الثلاثية حتى وأن كانت أقل من ثلاثة أشهر وبالتالي يطبق في شأن الحالة المعروضة الكتاب الدوري رقم ٧ لسنة ٢٠٠٧ .

صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٤ بإنشاء الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي التابعة لها وتحولت الهيئة العامة الاقتصادية لمياه الشرب والصرف الصحي إلى شركة تابعة يطبق عليها قانون قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ .

وأصبح الوزير المختص عن هذه الشركات هو وزير الإسكان والتعمير ولما كانت الأحكام القضائية الصادرة قد صدرت في مواجهة الهيئة العامة الاقتصادية لمياه الشرب والصرف الصحي فإن الملتزم بالتنفيذ هو الهيئة حتى ولو تحولت إلى شركة تابعة باعتبار هذه الشركة خلف قانوني للهيئة ويكون لوزير الإسكان والتعمير والمرافق والمجمعات الجديدة إصدار توجيهاته إلى الشركة التابعة لمياه الشرب والصرف الصحي باعتبارها خلف قانوني للهيئة وعلى الشركة التابعة لمياه الشرب والصرف الصحي هي التي ينبغي عليها تنفيذ الأحكام الصادرة ويتعين عليها تنفيذ هذه الأحكام الصادرة لبعض العاملين الذين كانوا يعملون بالهيئة العامة الاقتصادية لمياه الشرب والصرف الصحي بالمحافظة والتي تحولت إلى شركة تابعة خاضعة لأحكام القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بمقتضى القرار الجمهوري رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٤ بإنشاء الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحي وهي المسئولة عن تنفيذ الأحكام الصادرة .

وعليه يتعين على السيد الأستاذ المهندس وزير الإسكان إصدار توجيهات إلى الشركة التابعة لمياه الشرب والصرف الصحي بالمحافظة لتنفيذ هذه الأحكام واعتبار الصادر لصالحهم هذه الأحكام من العاملين بهذه الشركة وباعتبار أن الشركة التابعة هي خلف الهيئة القانوني وذلك احتراماً لحجية هذه الأحكام القضائية

بشأن معاملة شاغلي وظائف كبير

مدى جواز تعيين شاغلي وظائف كبير بدرجة مدير عام على وظيفته مستشار (ب) بالدرجة العالية بالمجموعة النوعية لوظائف الإدارة العالية . . .

■ أن الشاغل لوظيفته كبير ليس له أصل حق للتقدم مباشرة لشغل وظيفة رئيس إدارة مركزية من الدرجة العالية باعتبار أن شغل وظيفة رئيس إدارة مركزية يتطلب بالضرورة قضاء مدة بينية في الوظيفة الأدنى مباشرة وهي وظيفة مدير عام قيادية .

■ إلا أن شاغل وظيفة كبير يمكن ترفيته مباشرة لوظيفة مستشار (ب) غير القيادية بالشروط والضوابط المحددة في القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والأحكام الماثلة في اللوائح الخاصة وتكون الأفضلية عند التساوي في مرتبة الكفاية للأقدم .

■ ولا يجوز لشاغل وظيفة كبير المرقى طبقاً للقواعد العامة مستشار (ب) التقدم لشغل وظيفة رئيس إدارة مركزية مباشرة وإنما يتعين عليه التقدم لوظيفة مدير عام قيادية طبقاً للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ أولاً وقضاء المدة اللازمة للتقدم لشغل وظيفة رئيس إدارة مركزية من درجة مدير عام قيادية ليكون صالحاً للتقدم لشغل وظيفة رئيس إدارة مركزية .

■ بالنسبة لسلطة وضع تقارير الكفاية للمعين لوظيفة كبير بدرجة مدير عام تظل معقودة لذات السلطة التي تعتمد تقارير الكفاية لشاغلي الوظائف غير القيادية وهو لجنة شؤون العاملين المختصة حيث ورد النص على أن تكون اعتماد تقارير الكفاية لشاغلي الوظائف العليا للسلطة المختصة بمفهومها المحدد بالقانون (الوزير - المحافظ - رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة) .

■ بالنسبة للمراكز القانونية التي استقرت وفقاً لما تم إذاعته من أن شاغلي وظائف كبير بدرجة مدير عام يعتبرون من شاغلي الوظائف العليا فير القيادية ويعامل شاغلها على هذا الأساس من كافة الوجوه فتظل قائمة دون التعرض لمشروعها باعتبارها تمت وفقاً لقاعدة قانونية سابقة تم إذاعتها في هذا الشأن .

كيفية تطبيق حصول العامل على يوم راحة مقابل عمله أيام

العطلات الرسمية والأعياد

■ في تفسير اللجنة المالية بوزارة المالية للكتاب الدوري رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ الصادر عن وزارة التنمية الإدارية أقرت إلى أن العامل يمنح يوم راحة عن تشغيله أيام العطلات الرسمية ولا يحصل على مقابل نقدي عن هذا اليوم .

■ ولما كان الأصل العام هو أن يحصل العامل على يوم راحة مقابل العمل في أيام العطلات الرسمية والأعياد وهو خير تعويض للعامل عن

عمله أثناء العطلات وفقاً للبند (٣) من الكتاب الدوري رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ ولا يرتب أعباء مالية على الدولة .

■ الأصل أن يحصل العامل على يوم راحة مقابل العمل أيام العطلات الرسمية والأعياد .

■ لا يتم صرف المقابل النقدي عن يوم العمل إلا بعد صدور قرار من السلطة المختصة بمفهومها المحدد في القانون لتحديد وظائف بعينها يتطلب عملها في أيام العطلات الرسمية وتحديد وجه الحاجة إلى ذلك .

■ يتحدد التعويض عن يوم العمل أثناء العطلات الرسمية بالأجر المساوي للأجر الأساسي للعامل الذي يتقاضاها عن أيام العمل الرسمية .

في شأن طلب الهيئة العامة للاستعلامات الموافقة على صرف تعويض يعادل الراتب والبدلات التي كان يتقاضاها بعض العاملين بالخارج لمدة ٣ شهور (بفترة الخارج) تعويضاً عن إنهاء إلحاقهم بالخارج .

■ تم إعداد دراسة بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في هذا الشأن واستقر الرأي على الآتي : -

(١) مناط استحقاق التعويض المقرر عند النقل المفاجئ قبل إنهاء المدة المقررة هو إنهاء الإلحاق فوراً دون منح مهلة ثلاثة شهور للتنفيذ .

(٢) أن من ينهى إلحاقه ويمنح ثلاثة شهور للتنفيذ لا يستحق تعويض النقل المفاجئ .

(٣) بالنسبة للتوصيات الصادرة لأحد العاملين يتم عرضها على وزارة المالية .

وقد وافقت وزارة المالية على تنفيذ التوصية :

أنه عند صرف تعويض النقل المفاجئ هل تدخل العلاوة الخاصة ضمن الأجر الذي تحسب على أساسه قيمة التعويض من عدمه (حيث تم الصرف دون دخول قيمة هذه العلاوة الخاصة عن الثلاث شهور) .
- الأصل هو استحقاق العلاوة الخاصة على أساس الأجر الأساسي للعامل بالداخل ، وتدخل العلاوة الخاصة

- وأن من يستحقون أجورهم بفترة الخارج حسب القوانين المنظمة لذلك تحدد قيمة العلاوة حسب أجورهم الأساسية في الداخل ، ويدخل من مدلول الأجر الأساسي العلاوة الخاصة التي حل موعد ضمها للمرتب . وعند الصرف لهم بفترة الخارج تدخل العلاوة الخاصة المضمومة في مدلول الأجر الأساسي بالداخل ويتم الصرف وفقاً لقواعد الصرف المنظمة للاستحقاق في الخارج .

وترتيب على ما تقدم نرى :

(١) أن العلاوة الخاصة تحسب حسب القوانين المنظمة لها على أجر العامل في الداخل ويدخل في مدلوله العلاوة الخاصة التي حل موعد ضمها .

(٢) عند الصرف للعاملين بفترة الخارج حسب القواعد المنظمة لذلك تحسب قيمة العلاوة الخاصة على النحو السابق ، ويتم الصرف بفترة الخارج .

(٣) بالنسبة لتعويض النقل المفاجئ تدخل قيمة العلاوة الخاصة التي ضمت إلى المرتب عن الثلاثة شهور ضمن الأجر الأساسي ، ويتم صرف التعويض على الأجر الأساسي بما فيه العلاوة الخاصة التي ضمت

■ في المبادئ المستقرة - أنه يوجد فرق بين النقل من مجموعة إلى مجموعة نوعية مغايرة والذي يعتبر بمثابة إعادة تعيين ولا يستصحب العامل فيه أقدميته في الوظيفة السابقة .

وبين تصويب الوضع الذي يستصحب فيه العامل أقدميته بالمجموعة السابقة .

- وأنه كأصل عام فإن النقل من مجموعة نوعية إلى مجموعة نوعية مغايرة لا يستصحب العامل أقدميته بمجموعته السابقة وذلك في حالة ما إذا كانت شروط شغل الوظيفة في الوظيفة السابقة متوافرة في حق العامل حسب بطاقة الوصف الخاصة بهذه الوظيفة - وكذلك شروط شغل الوظيفة المطلوب نقله إليها أيضاً متوافرة في شأنه .

وتكون الأقدمية في هذه الحالة اعتباراً من تاريخ النقل وذلك استناداً للمادة (١١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة (٢٤)

بند (٣) من ذات القانون .

أما حالات النقل التي لا دخل لإرادة العامل فيها مثل أن تكون المجموعة النوعية المسكن عليها العامل غير موجودة أصلاً أو مدمجة في مجموعة نوعية مغايرة أو غير معتمدة بجدول الوظائف وأن شروط شغل الوظيفة التي يشغلها العامل غير متوافرة في حقه مع توافر شروط شغل الوظيفة المنقول إليها

فهذه الحالات يعتبر النقل تصويبا ويستصحب العامل أقدميته في الوظيفة السابقة . ولا يغير من هذا الرأي أن يكون العامل مسكناً على وظيفة متوافرة فيه شروط شغلها ألا أنه يمارس عملاً في وظيفة أخرى نتيجة تكاليفات من الجهة الإدارية إذا أن هذا الأمر لا يغير من طبيعة الشغل وإنما هو ممارسة فعلية نتيجة تكاليفات الإدارة .

كيفية حصول العامل على أكثر من إثنين في الشهر الواحد في حدود ٧ ساعات غياب بموجب تصاريح معتمدة بواقع يوم واحد من الأجازة الاعتيادية المستحقة للعامل

وفي ضوء كتاب دوري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٧ الصادر بشأن تعديل بعض قواعد تنظيم واستخدام وقت العمل الرسمي والمرافق به قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٤٢٦ لسنة ٢٠٠٧ الصادر بتعديلات للقرار رقم ٢٨٩ لسنة ٢٠٠٧ في هذا الشأن .

يحكم هذا الموضوع المادة (٦٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي تنص على أن " تحديد السلطة المختصة أيام العامل في السبوع ومراقبته وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة ولا يجوز العامل أن ينقطع عن عمله إلا لأجازة يستحقها في حدود الأجازات المقرر بالمواد التالية ووفقاً للضوابط والإجراءات التي تضعها السلطة المختصة .

وقد صدر في هذا الشأن كتاب دوري الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٧ والمنوه عنه سلفاً والذي نص في المادة الأولى منه " أن يكون إعتاماد التصاريح من مديري العموم على الأقل كل في نطاق سلطته بحيث لا تزيد مدة التصريح عن ثلاث ساعات في المرة الواحدة وتحسب كل (٧ ساعات) غياب بموجب تصاريح معتمدة بواقع يوم واحد من الأجازة الاعتيادية المستحقة للعامل ولا يجوز إعتاماد طلب التصريح في حالة استيفاء العامل أجازته السنوية .

ومفاد ذلك أن العامل يجوز له الحصول على أكثر من إذن خلال الشهر بحيث لا تزيد مدة الإذن عن ثلاث ساعات وتحسب كل (٧ ساعات) غياب بموجب التصاريح المعتمدة بواقع يوم واحد يخصم من الأجازة الاعتيادية المستحقة للعامل مع مراعاة بأنه يتم التصريح بالأذونات للعامل المؤقت بمكافأة شاملة في حدود الأجازات الاعتيادية المستحقة له وفقاً لما ورد بالعقد المبرم معه بإعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين .

بشأن عما إذا كان منح العلاوة الدورية المقرر في ٧/١ من كل عام سابقة أم لاحقة على علاوة الترقية المقرر بموجب قرارات الرسوب الوظيفي الصادرة في هذا الشأن بشأن ترقية جميع العاملين المستوفين للعدد المتطلب للترقية خلال السنة المالية اعتباراً من تاريخ الترقية بالرسوب الوظيفي .

وثر التساؤل بشأن كيفية حساب العلاوة الدورية المستحقة للعاملين اعتباراً من ٧/١ في حالة صدور قرارات الترقية بالرسوب الوظيفي في ذات التاريخ .

يحكم هذا الموضوع الرأي المستقر عن إدارة الفتوى لوزارات الصناعة والبتروك والثررة المعدنية والكهرباء بفتاها رقم ٧ في ١٩٩٠/١/٧ والمذاعة بكتاب دوري الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٦ (إلى أن استحقاق العامل العلاوة الدورية في حالة إتصاد تاريخ استحقاقها مع تاريخ الترقية بالرسوب الوظيفي يكون استناداً إلى نص المادة (٤١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي تنص على أن (يستحق العامل العلاوة المقررة لدرجة وظيفته التي يشغلها طبقاً لما هو مبين بالجدول رقم (١) المرافق بالقانون بحيث لا يتجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة .

ومن حيث أن الترقية تحدث أثرها في المركز القانوني للعامل من جميع النواحي بما فيها الناحية المالية من تاريخ نفاذها وبالتالي لا يجوز فصل النواحي المالية المترتبة على قرار الترقية وإرجاء أثرها إلى تاريخ مغاير (٠٠٠)

كما نصت المادة (٣٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ التي نصت على أن (يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها ويستحق العامل بداية الأجر

المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أبهما أكبر اعتباراً من هذا التاريخ ولا يخل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية في موعدها) . ومفاد ذلك فإن العامل يستحق العلاوة الدورية اعتباراً من ٧/١ من كل عام على مرتبه السابق في ٦/٣٠ في العام السابق وعليه يستحق العلاوة الدورية أولاً على هذا الأساس ثم يرقى ويستحق علاوة الترقية المقررة بعد ذلك في حالة استحقاقها .

في شأن تعيين المكلفين

طلب الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة من وزارة المالية الإفادة بالرأي في موضوع تعيين المكلفين سواء من انتهت مدة تكليفه بعد سنتين أو أربع سنوات وحتى يتم التطبيق في الحالات الجديدة المعروضة على الجهاز .

فأفادت وزارة المالية أنها تشاطر الجهاز الرأى في أن تعيين المكلف الذي أتم سنتين أو أربع سنوات وارتأت الجهة التي كلف بها استمرار المكلف بالعمل وفقاً لاحتياجاتها حيث أن المحكمة واحدة في الحالتين باعتبار المكلف بعد انتهاء فترة تكليفه معيناً في الجهة التي كلف بها وتحويل الدرجة الشخصية إلى درجة دائمة وصدر قرار من السلطة المختصة بعد موافقة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة تحقيقاً لمبدأ المساواة في هذا الشأن .

الرأى القانوني في شغل وظيفة رئيس إدارة مركزية

الأصل أن من شروط شغل الوظائف بطريق التعيين أو الترقية أن تكون هذه الشروط متوافرة لحظة صدور القرار بمعنى أن تكون متزامنة مع إرادة مصدر القرار أي أن الوظائف القيادية نظراً إلى أن شغلها بطريق التعيين بإجراءات حددها القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية ، والتي تتضمن مرحلة الإعلان عن شغل هذه الوظائف والتقدم لشغلها والعرض على اللجنة الدائمة للقيادات والترشيح لهذا الشغل عن طريق هذه اللجنة وإعتاماد السلطة المختصة وإجتيان التدريب اللازم ثم صدور قرار التعيين من السلطة المختصة . فإنه نظراً للطبيعة القانونية لشغل هذه الوظائف فإن من يتقدم لشغل الوظيفة القيادية يجب أن تتوفر فيه شروط الشغل من حيث التأهيل العلمي والمدة البينية في الوظيفة الأدنى وإكتمالها عند التقدم لشغل الوظيفة القيادية حتى يكون صالحاً للمرور بالمراحل المختلفة من العرض على اللجنة الدائمة للقيادات والمفاضلة بينه وبين غيره من المتقدمين والترشيح لشغل الوظيفة بعد التدريب . والقول بغير ذلك يعتبر إخلالاً بمبدأ المساواة بين المتقدمين لشغل الوظائف القيادية .

وعليه فإن المتقدم لشغل وظيفة رئيس إدارة مركزية يتعين أن تتوفر في شأنه المدة البينية اللازمة في الوظيفة الأدنى (مدير عام) والتي لا تقل عن سنة عند تقدمه لشغل هذه الوظيفة ، وأن يستوفي باقي الشروط حت صدور قرار بتعيينه من السلطة المختصة وهو ما أكدته المادة (٤) من اللائحة التنفيذية للقانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ والتي أكدت على أنه يشترط فيمن يتقدم للإعلان أن يكون مستوفياً لشروط شغل الوظيفة المعلن عنها .

وعليه فإن العبرة بتوافر شروط شغل وظيفة رئيس إدارة مركزية ثوافر المدة البينية اللازمة لشغل هذه الوظيفة وقدرها سنة في وظيفة من درجة مدير عام عند التقدم لشغل هذه الوظيفة .

في شأن اختلاف الطبيعة القانونية لقراري وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٤ لسنة ١٩٩٧ بنظام توظيف الخبراء الوطنيين ، والقرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧

بتوظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة

تنص المادة (١٤) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن (يوضع نظام لتوظيف الخبراء الوطنيين والأجانب ولمن يقومون بأعمال مؤقتة عارضة أو موسمية وللعاملين المتدرجين وذلك بقرار من الوزير المختص بالتنمية الإدارية يصدر بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية) .

وكان قد صدر تنفيذ لهذا التفويض التشريعي قرارات الوزير المختص بالتنمية الإدارية رقم (١) لسنة ١٩٧٩ بنظام توظيف الخبراء الوطنيين ، (٢) لسنة ١٩٧٩ بنظام توظيف الخبراء الأجانب و(٣) لسنة ١٩٧٩ بشأن توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة و(٤) لسنة ١٩٧٩ بشأن توظيف العاملين المتدرجين .

ثم صدرا قرارى وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٤ لسنة ١٩٩٧ بنظام توظيف الخبراء الوطنيين ورقم (٢٥) لسنة ١٩٩٧ بشأن

توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة وذلك بعد العرض على لجنة شئون الخدمة المدنية .

وبمطالعة القرارات المذكورين تبين الآتي :-

× أن القرار رقم ٢٤ لسنة ١٩٩٧ بنظام توظيف الخبراء الوطنيين يتحدد نطاقه في التعاقد مع ذوي الخبرات والتخصصات النادرة التي لا تتوفر في أي من العاملين بالجهة الإدارية ، وبعد موافقة رئيس مجلس الوزراء ووفقا لنموذج العقد الذي يقره الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة .

× أما القرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ بشأن توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة فقد حددت المادة (١) منه المقصود بالأعمال المؤقتة بأنها الأعمال العارضة التي تحتاجها الجهة الإدارية خلال السنة المالية وكذلك الأعمال الموسمية التي ترتبط بمواسم معينة .

وهو ما يؤكد اختلاف الطبيعة القانونية في الحالتين حيث نظم المشرع الاستعانة بالخبراء من ذوي الخبرات والتخصصات النادرة التي لا تتوفر في أي من العاملين بالجهة الإدارية كالأعمال القانونية أو الفنية المتخصصة . أما توظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة فقد حددها القرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ بأنها أعمال عارضة تحتاجها الجهة الإدارية أو موسمية ترتبط بمواسم معينة .

وهو ما جعل المشرع ينص صراحة في القرار ٢٥ لسنة ١٩٩٧ بتوظيف العاملين الذين يقومون بأعمال مؤقتة في المادة (٢) على أنه (لا يجوز التعاقد وفقا لأحكام هذا القرار بالنسبة للأعمال الاستشارية والبحوث التي يسرى بالنسبة لها القرار المنظم للاستعانة بالخبراء الوطنيين) .

وعلى ذلك فإن من يتم الاستعانة به كخبير وطني وفقا لقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٤ لسنة ١٩٩٧ يمتنع على الجهة الإدارية بصريح نص المادة (٣) من القرار رقم ٢٥ لسنة ١٩٩٧ التعاقد معه للقيام بأعمال مؤقتة .

ما مدى جواز منح بدل تفرغ للتجارين في ضوء قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ والجمع بينه وبين مكافآت الساعات الإضافية

نص المادة الأولى من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ بشأن بدل تفرغ للأخصائيين التجاريين على أن (يمنح الأخصائيون التجاريون أعضاء نقابة التجار الذين يتقرر شغلهم لوظائف تقتضي التفرغ وعدم مزاوله المهنة في الخارج بدل التفرغ بالفئات الآتية :-

- ٩ جنهيات شهريا للفئات السابعة والسادسة والخامسة والرابعة .
- ١٠ جنهيات شهريا للفئات الثالثة والثانية والأولى .

تنص المادة الثانية من ذات القرار على أن (يصدر وزير المالية قرار لتحديد الوظائف التي تقتضي التفرغ والتي يمنح شاغلوها البدل المشار إليه في المادة السابقة وذلك بالاتفاق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة) . وتنص المادة الثالثة على أن (يجوز الجمع بين بدل التفرغ المشار إليه في المادة الأولى وغيره من البدلات والمكافآت التي تمنح لأسباب لا تدخل بطبيعة التفرغ ولا يجوز الجمع بين هذا البدل وبين المكافأة عن ساعات العمل الإضافية أو الجهور غير العادية) .

ولقد صدر تنفيذًا للمادة الثانية من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧١ لسنة ١٩٧٦ قرار وزير المالية رقم ٧٤٠ لسنة ١٩٧٦ في شأن تحديد الوظائف التي تقتضي تفرغ الأخصائيين التجاريين والتي يمنح شاغلوها بدل التفرغ وورد النص في المادة الأولى منه على أن (يكون العامل المستحق لبدل التفرغ الأخصائيين التجاريين شاغلا لإحدى الوظائف التخصصية الواردة بجدول ترتيب وظائف الوحدة المعتمدة والتي تتطلب شروط شغلها الحصول على مؤهل عالي تجاري وبشرط التفرغ وعدم مزاوله المهنة بالخارج وأن يكون خاضعا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وأن يكون عضوا بنقابة التجار ومنفاد هذه النصوص أن شروط استحقاق بدل التفرغ للأخصائيين التجاريين تتحدد في الآتي :-

- (١) خضوع العامل لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .
- (٢) شغله لإحدى الوظائف التخصصية بأي مجموعة من المجموعات النوعية التخصصية الواردة بجدول وظائف الوحدة المعتمدة والتي يتطلب لشغلها حسب بطاقة الوصف الحصول على مؤهل تجاري عالي
- (٣) أن يكون عضوا بنقابة التجار .

(٤) أن يكون متفرغا للعمل بالجهة الإدارية ولا يزال العمل بالخارج وينطبق هذه الشروط على الحالات المعروضة وأن المشكلة تتحدد في أن بطاقات وصف الوظائف في المجموعتين النوعية ووظائف التنمية الإدارية والتمويل والمحاسبة تتطلب لشغل هذه الوظائف الحصول على مؤهل عالي مناسب وليس مؤهل عالي تجاري .

وعليه يفقد هؤلاء العاملون شرطا من شروط الاستحقاق وهو أن تكون الوظيفة شاغلا لها والواردة بجدول وظائف الوحدة المعتمد مطالب التأهيل اللازم لها (مؤهل عالي تجاري) .

والحل المقترح لعلاج هذه المشكلة يتحدد في الآتي :-

أولاً: تعديل بطاقات وصف الوظائف ليكون التأهيل العلمي اللازم لشغلها مؤهل تجاري عالي (بكالوريوس تجارة أو ما يعادله حتى يتم استيفاء الشرط المحقق للاستفادة .

وهو ما فعلته الجهة الإدارية حيث قامت بتعديل بطاقات وصف الوظائف وعدلت التأهيل العلمي الوارد به ليكون مؤهل عالي تجاري إلا أن هذا التعديل المعتمد من الجهة الإدارية قد خالف المادة (٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الفقرة الثانية والى ورد نصها على أن (تضع كل وحدة جدول للوظائف) مرفقا به بطاقة وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وتصنيفها وترتيبها في إحدى المجموعات النوعية ويقسمها بإحدى الدرجات المبينة بالجدول رقم (١) الملحق بهذا القانون ، كما يجوز إعادة تقييم وظائف كل وحدة .

ويعتمد جدول الوظائف وبطاقات وصفها والقرارات الصادرة بإعادة تقييم الوظائف بقرار من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة . وقد أرسلت الجهات الإدارية تعديلها لبطاقات الوصف معتمد من السلطة المختصة .

وعليه فإنه تنفيذاً للمادة (٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يتم مراجعة هذه التعديلات والموافقة عليه أو عدم الموافقة عليها . وفي حالة الموافقة يصدر قرار من رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بذلك مع مراعاة أن تعديل بطاقات وصف بعض الوظائف في جهة معينة يتطلب النظر بصفة عامة في كل الوظائف المماثلة في الجهات الأخرى .

ثانياً: الجمع بين بدل التفرغ المقرر للأخصائيين التجاريين في حال استحقاقهم وبين مكافأة ساعات العمل الإضافية أو الجهود غير العادية . فإنه رغم صدور بعض الفتاوى أجازت هذا الجمع إلا أنه إعمالا لصراحة نص قرار رئيس الوزراء في المادة الثالثة والتي حظرت الجمع بين هذا البدل وبين المكافأة بين ساعات العمل الإضافية والجهود غير العادية فإنه لا يجوز الجمع .

لذلك نرى

أولاً: استحقاق بدل التفرغ للأخصائيين التجاريين يتطلب ضمن إحدى شروطه أن يكون العامل شاغلا لإحدى الوظائف التخصصية الواردة بجدول ترتيب وظائف الوحدة المعتمدة والتي تتطلب شروط شغلها الحصول على مؤهل عالي تجاري .

فإذا ثبت حسب بطاقة الوصف المعتمدة أن التأهيل العلمي اللازم لشغل الوظيفة مؤهل على مناسب وليس مؤهل عالي تجاري فإنه لا يجوز منح هذا البدل .

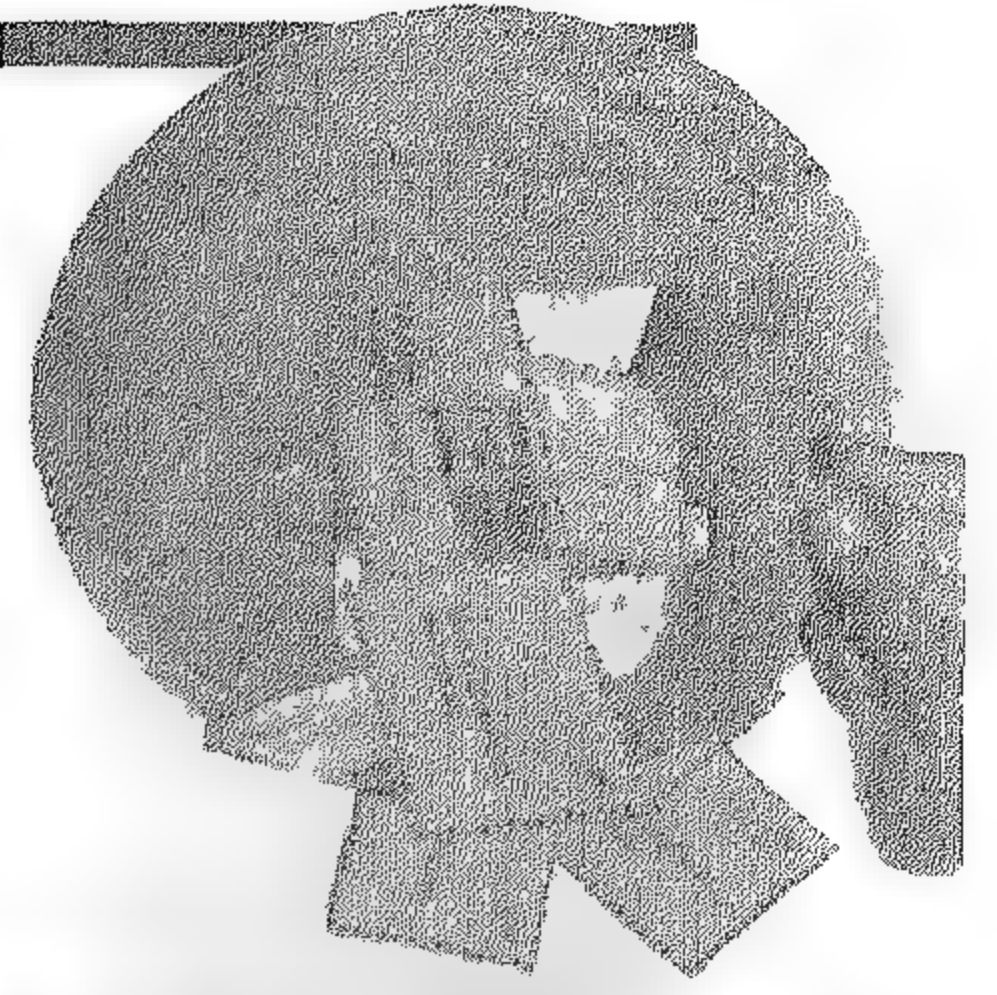
ثانياً: الطريق إلى الاستحقاق هو تعديل بطاقة وصف الوظائف ليكون التأهيل العلمي لشغل هذه الوظائف مؤهل تجاري عالي وليس مؤهل عالي مناسب .

وهو الأمر الذي يتعين دراسته على ضوء الوظائف في باقي الجهات ومدى ملاءمته من عدمه ويقترح إحالته للإدارة المركزية للترتيب المختصة لدراستها .

ثالثاً: في حالة استحقاق البدل حسب شروط لا يجوز الجمع بينه وبين مكافأة ساعات العمل الإضافية أو الجهود غير العادية إعمالا لصراحة نص المادة الثالثة من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ .

رابعاً: في حالة صدور توصيات للجان توفيق فض المنازعات بالمخالفة لما تقدم . فإن الأمر يتطلب عرض هذه التوصيات منفصلة على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ووزارة المالية قبل تنفيذها إعمالا للكتاب الدوري رقم ٥ لسنة ٢٠٠١ .

الجديد في التشريعات الوظيفية



ينشر في هذا الباب

إعداد : **سلاوى حسين الرويني**
كبير باحثين بالادارة المركزية للشكاوى
والتمتيش بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

النصوص الكاملة لأهم ما صدر حديثاً من القوانين والقرارات المتصلة بالشئون الوظيفية وكذا أهم الفتاوى وأحكام المحكمة الدستورية وكذا الكتب الدورية الصادرة حديثاً عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وذلك من أجل معاونة القانمين بتطبيق قوانين وتنظم الخدمة الحديثة في مختلف قطاعات الدولة على متابعة كل ما هو جديد متعلق بأعمالهم وهي إحدى الرسائل الهامة التي تحرص المجلة على تقديمها دائماً في كل عدد .

أهم القوانين : قانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨

قرارات الوزراء :

قرار وزير المالية رقم ٢٩٣ بقواعد صرف العلاوة الخاصة الشهرية المقررة وفقاً للقانون رقم ٢٠٠٨/١١٤
قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٨
بالقواعد التنفيذية ولصرف حافز الإثابة الإضافي للعاملين بوحدة الإدارة المحلية .

الفتاوى :

تطلب الإفادة بالرأى حيال ما إذا كان الحق في حساب إعانة التهجير يسقط بالتقادم الطويل أم بالتقادم الخمسى .

أحكام المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية نص القيد من الفقرة الثالثة من المادة الحادية عشرة من القانون ١٠٧ لسنة ٨٧ معدلاً بالمادة السابقة من القانون رقم ٩٢/٣٠

كتب دورية الجهاز

قانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨

بفتح اعتمادين إضافيين بالموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠٠٧/٢٠٠٨ وتقدير علاوة خاصة للعاملين بالدولة ، وزيادة المعاشات والمعاشات العسكرية وتعديل بعض أحكام القوانين أرقام ٩٠ لسنة ١٩٧٥ بشأن المعاشات العسكرية و١٤٧ لسنة ١٩٨٤ بفرض رسم تنمية الموارد المالية للدولة ، والجدول المرفق بقانون الضريبة العامة على المبيعات الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٩١ وقانون ضمانات وجوافز الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ وإلغاء القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٩١ بإعفاء أذن الخزنة من الضرائب وإلغاء بعض أحكام قانون الضريبة على الدخل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ٢٠٠٥ .

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه ، وقد أصدرناه :
(المادة الأولى)

أولاً : يفتح اعتماد إضافي باستخدامات الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ بالباب الرابع (الدعم والمنح والمزايا الاجتماعية) بمبلغ ٢٤٤٦٩٨٠٠٠٠٠٠ جنيه (فقط وقدره أربعة وعشرون ملياراً وأربعمائة وتسعة وستون مليوناً وثمانمائة ألف جنيه) وذلك لمواجهة :
أ - المتطلبات الإضافية لدعم المنتجات البترولية بمبلغ ٢٣٦٦٩٨٠٠٠٠٠ جنيه (فقط وقدره ثلاثة وعشرون ملياراً وستمائة وتسعة وستون مليوناً وثمانمائة ألف جنيه) .

ب - متطلبات الزيادة في المعاشات المدنية والعسكرية بمبلغ ٦٠٠٠٠٠٠٠٠ جنيه (ستمائة مليون جنيه) .

ج - متطلبات زيادة مقررات السلع في البطاقات التموينية بمبلغ ٢٠٠٠٠٠٠٠٠ جنيه (مائتان مليون جنيه) .

ثانياً : يفتح اعتماد إضافي باستخدامات الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠٠٨/٢٠٠٧ بالباب الأول (أجور وتعويضات العاملين) بمبلغ ١٥٠٠٠٠٠٠٠٠ جنيه (فقط وقدره مليار وخمسمائة مليون جنيه) وذلك لمواجهة :

أ - متطلبات تقرير زيادة بنسبة ٣٠٪ في أجور العاملين بالدولة بمبلغ ١١٠٠٠٠٠٠٠٠ جنيه (فقط وقدره مليار ومائة مليون جنيه) .

ب - متطلبات تقرير زيادة في حافز الإثابة الذي يتقاضاه العاملون بوحدة الإدارة المحلية إلى ٧٥٪ من الأجر الأساسي الشهري بمبلغ ٤٠٠٠٠٠٠٠٠ جنيه (فقط وقدره أربعمائة مليون جنيه) .

(المادة الثانية)

أولاً : تزداد إيرادات الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠٠٧/٢٠٠٨ بمبلغ ٢١٧٦٩٨٠٠٠٠٠٠ جنيه (فقط وقدره واحد وعشرون ملياراً وسبعمائة وتسعة وستون مليوناً وثمانمائة ألف جنيه) قيمة الإيرادات المقدره من المتحصلات الآتية :

١ - من متحصلات الهيئة العامة للبترول بمبلغ ٩٨٣٤٩٠٠٠٠٠٠ جنيه (فقط وقدره تسعة مليارات وثمانمائة وأربعة وثلاثون مليوناً وتسعمائة ألف جنيه) من الباب الأول (الضرائب) .

٢ - من متحصلات الهيئة العامة للبترول بمبلغ ٩٨٣٤٩٠٠٠٠٠ جنيه (فقط وقدره تسعة مليارات وثمانمائة وأربعة وثلاثون مليوناً وتسعمائة ألف جنيه) من الباب الثالث (الإيرادات الأخرى) .

٣ - من المتحصلات المقدره من تطبيق التعديلات المنصوص عليها

في المواد التالية

بمبلغ ٤٠٠٠٠٠٠٠٠ جنييه (فقط وقدره أربع مائة مليون جنييه) من تعديل القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٨٤ بفرض رسم تنمية الموارد المالية للدولة .

بمبلغ ١٥٠٠٠٠٠٠٠٠ جنييه (فقط وقدره مليار وخمسمائة مليون جنييه) من تعديل قانون الضريبة العامة للمبيعات الصادر بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٩١ .

بمبلغ ١٠٠٠٠٠٠٠٠٠ جنييه (فقط وقدره مائة مليون جنييه) من تعديل قانون ضمانات وحوافز الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ .
ثانيا : يزداد الباب الخامس (الاقتراض) بمبلغ ٤٢٠٠٠٠٠٠٠٠٠ جنييه (فقط وقدره أربعة مليارات ومائتا مليون جنييه) ، ويتم تغطيته عن طريق إصدار الأوراق المالية من الأذون والسندات .
(المادة الثالثة)

أولا : اعتباراً من ٢٠٠٨/٥/١ يمنح جميع العاملين بالدولة علاوة خاصة شهرية بنسبة ٣٠٪ من الأجر الأساسي لكل منهم في ٢٠٠٨/٤/٣٠ أو في تاريخ التعيين بالنسبة لمن يعين بعد هذا التاريخ ، وذلك دون حد أدنى أو حد أقصى ، ولا تعتبر هذه العلاوة جزءاً من الأجر الأساسي للعامل ، وتعفى من أية ضرائب أو رسوم .
ويصدر وزير المالية القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذه العلاوة الخاصة .

ثانياً : يقصد بالعاملين بالدولة في تطبيق أحكام البند السابق العاملون داخل جمهورية مصر العربية الدائمون والمؤقتون بمكافآت شاملة بالجهاز الإداري للدولة ، ووحدات الإدارة المحلية ، والهيئات العامة ، وشركات القطاع العام ، وشركات قطاع الأعمال العام ، وكذلك العاملون بالدولة الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة وذوو المناصب العامة والريظ الثابت .

ثالثاً : لا يجوز الجمع بين العلاوة الخاصة المشار إليها وبين الزيادة التي تنقرر اعتباراً من أول مايو سنة ٢٠٠٨ في المعاش المستحق للعامل عن نفسه ، وذلك بمراعاة ما يأتي :

١ . إذا كانت سن العامل أقل من الستين استحق العلاوة الخاصة ، فإذا كانت هذه العلاوة أقل من الزيادة في المعاش زيد المعاش بمقدار الفرق بينهما .

٢ . إذا كانت سن العامل ستين سنة فأكثر استحق الزيادة في المعاش ، فإذا كانت الزيادة في المعاش أقل من العلاوة أدى إليه الفرق بينهما من الجهة التي يعمل بها .

رابعاً : تضم العلاوة الخاصة المقررة بهذا القانون إلى الأجور الأساسية للخاضعين لأحكامه اعتباراً من أول مايو سنة ٢٠١٣ ، ولو تجاوز بها العامل نهاية ربط الدرجة أو الربوط الثابت المقرر لتوظيفته أو منصبه ، ولا يترتب على الضم حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجيعية أو علاوات الترقية طبقاً للأحكام المنظمة لها في القوانين أو اللوائح ، وذلك بافتراض عدم ضم هذه العلاوة .

وتعفى العلاوة المضمومة من أية ضرائب أو رسوم ، وبمراعاة إلا يسرى هذا الإعفاء على ما يحصل عليه العامل من مكافآت أو مزايا أو غيرها تترتب على ضم العلاوة الخاصة إلى الأجور الأساسية .
ويعامل بذات المعاملة المقررة بهذه المادة من يعين اعتباراً من أول مايو سنة ٢٠٠٨ .

خامساً : تعفى من الضرائب والرسوم العلاوة الخاصة التي تنقرر للعاملين بالقطاع الخاص اعتباراً من أول مايو ٢٠٠٨ وبما لا يتجاوز ٣٠٪ من الأجر الأساسي للعامل في ٢٠٠٨/٤/٣٠ .

(المادة الرابعة)

اعتباراً من ٢٠٠٨/٥/١ يمنح العاملون المدنيون بوحدة الإدارة المحلية حافز إثابة إضافي شهري بنسبة ٥٠٪ من مرتباتهم الأساسية ، وذلك بمراعاة أن يقتصر صرف هذه الحافز الإضافي للعاملين بوحدة الإدارة المحلية الذين لا يحصلون من الحوافز والجهود غير العادية والمكافآت أيأ كان نوعها حالياً سوى على نسبة لا تزيد عن ٢٥٪ من مرتباتهم الأساسية .

هذا وفي حالة حصول العاملين بوحدة الإدارة المحلية على حوافز ومكافآت عن جهود غير عادية ومكافآت أيأ كان نوعها بنسبة تزيد عن ٢٥٪ وتقل عن ٧٥٪ من مرتباتهم الأساسية ، يؤدي إليهم الفرق بينهما فقط كحافز إثابة إضافي ، ولا يؤخذ في الاعتبار عند حساب هذه الفروق بما هو مقرر حالياً من بدلات نوعية وبدلات خاصة ترتبط بالهنة وتظل تصرف لاستحقاقها وفقاً للقواعد المنظمة لها .

ويصدر وزير الدولة للتنمية الإدارية بالاتفاق مع وزير المالية القرارات اللازمة لتنفيذ هذا القانون .

(المادة الخامسة)

أولاً : اعتباراً من ٢٠٠٨/٥/١ تزداد بنسبة ٢٠٪ المعاشات المستحقة قبل هذا التاريخ وفقاً لأحكام القوانين التالية :

١ . القانون رقم ٧١ لسنة ١٩٦٤ في شأن منح معاشات ومكافآت إستثنائية .

٢ . قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

٣ . قانون التأمين الإجتماعي على أصحاب الأعمال ومن في حكمهم الصادر بالقانون رقم ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ .

٤ . قانون التأمين الإجتماعي على العاملين المصريين في الخارج الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٨ .

٥ . القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٨٠ بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

ويراعى بشأن هذه الزيادة مايلي :

١ . يقصد بالمعاش الذي تحسب على أساسه الزيادة بالنسبة للمعاملين بقانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ معاش الأجر الأساسي وزيادته .

٢ . تكون الزيادة بحد أقصى مائة جنييه شهرياً .

٣ . لا تسرى هذه الزيادة على معاش العجز الجزئي الذي لم يؤد إلى إنهاء الخدمة .

ثانياً : تتحمل الخزنة العامة بالأعباء المالية المترتبة على تنفيذ هذه الزيادة ، ويصدر بالقواعد المنفذة لها قرار من وزير المالية .

(المادة السادسة)

أولاً : اعتباراً من ٢٠٠٨/٥/١ تزداد بنسبة ٢٠٪ المعاشات المستحقة قبل هذا التاريخ وفقاً لأحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ .

وتعتبر هذه الزيادة جزءاً من المعاش وتسرى في شأنها جميع أحكامه ، وذلك بمراعاة ما يأتي :

١ . تحسب الزيادة على أساس مجموع المعاش المستحق لصاحب المعاش أو المستحقين من معاش الراتب الأصلي وإعانات وزيادات هذا المعاش ، وذلك عند إمانة العجز الكلي المنصوص عليها في المادة الثانية عشر من القانون رقم ١٢٣ لسنة ١٩٨٠ بتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ .

٢ . يكون الحد الأقصى للزيادة في حدود الزيادة المستحقة على المعاش الأصلي مضافاً إليه الزيادات المستحقة على المعاش حتى تاريخ العمل بهذا القانون بما لا يتجاوز الزيادة المقررة للمعاملين بأحكام قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقرارات المنفذة له ، وذلك باستثناء معاشات المصابين أو الشهداء في العمليات الحربية .

٣ . تستحق هذه الزيادة بالإضافة للحدين الأدنى والأقصى للمعاش .

٤ . توزع الزيادة بين المستحقين بنسبة أنصبتهم بافتراض وفاة صاحب المعاش في ٢٠٠٨/٤/٣٠ .

٥ . تستبعد إعانة غلاء المعيشة المقررة بمقتضى قرارى مجلس الوزراء الصادرين في ١٩٥٠/٢/١٩ ، ١٩٥٣/٦/٣٠ من المجموع المشار إليه في البند (١) عند توزيع أورد المعاش على المستحقين وتستحق لهم وفقاً للقواعد المنصوص عليها في هذين القرارين .

ثانياً ، يستبدل بنصوص المواد ٧٧ (فقرة أخيرة) من قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ والمادة الثانية (فقرة أولى ، فقرة خامسة) من القانون رقم ٥١ لسنة ١٩٨٤ بتعديل بعض أحكام القانون المشار إليه النصوص الآتية :

مادة ٧٧ (فقرة أخيرة) : " وفي حالة انتهاء الخدمة العسكرية بالاستسهاد أو الوفاة أو عدم اللياقة الصحية ، وكان ذلك بسبب العمليات الحربية أو بسبب الخدمة أو إحدى حالات المادة (٣١) يضاعف مبلغ التأمين ، ويسرى ذلك في حالة عدم وجود مستحقين للمعاش " .

المادة الثانية (فقرة أولى) : " يقتطع احتياطي معاش إضافي من الضمانات المنصوص عليها في البندين أ ، ب من المادة (١) من قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ بنسبة ٩٪ شهرياً من العناصر الآتية :

أ . بدل طبيعة العمل ، والبدلات الأخرى التي تعتبر عنصراً من

ويتم تحصيل هذا الرسم من المصانع عما تنتجه من اسمنت ، على أن تتولى مأمورية الضرائب المختصة التحصيل .
(المادة الثامنة)

يلغى القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٩١ بإعفاء أذن الخزنة من الضرائب .
(المادة التاسعة)

يُضاف إلى المادة (٢٩) من قانون ضمانات وحوافز الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ فقرة أخيرة نصها الآتي .:

وفي جميع الأحوال لا يجوز الترخيص بإقامة مشروعات بنظام المناطق الحرة في مجال صناعات الأسمدة ، والحديد والصلب ، وتصنيع البترول ، وتصنيع وتسييل ونقل الغاز الطبيعي .
(المادة العاشرة)

أولاً : تنتهي جميع تراخيص مشروعات الاستثمار بنظام المناطق الحرة في مجال صناعات الأسمدة ، والحديد والصلب ، وتصنيع البترول ، وتصنيع وتسييل ونقل الغاز الطبيعي ، القائمة في تاريخ العمل بهذا القانون ، وتسرى في شأنها ، فيما لا يتعارض مع ذلك . أحكام قانون ضمانات وحوافز الاستثمار الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ ، ودون أن تتحمل أية أعباء إضافية ، وتلتزم الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة ومكاتب السجل التجاري بالتأشير بما يفيد ما تقدم واعتماد ما يترتب عليه من آثار .

ثانياً : لا يترتب على إنهاء تراخيص المشروعات المشار إليها في البند السابق سداد أية ضرائب أو رسوم جمركية أو ضريبة مبيعات عما استوردته من معدات وآلات وأجهزة وخطوط إنتاج وأجزائها وقطع غيار لازمة لها اقتضاها نشاط المشروع ، كما لا يترتب على هذا الإنهاء أي مساس بحقوق العاملين في المشروع .

وإذا كان المشروع مازال تحت التأسيس ولم يستكمل استيراد المعدات والآلات والأجهزة وخطوط الإنتاج وأجزائها وقطع غيارها ، اللازمة لبدء نشاطه ، فيعفى ما يستورده منها من الضرائب والرسوم الجمركية وضريبة المبيعات مما يكون لازماً لبدء النشاط ، وذلك لمدة ثلاث سنوات من تاريخ العمل بهذا القانون أو حتى بدي النشاط أيهما أقرب .
(المادة الحادية عشرة)

يلغى كل من البند (١) من المادة (٣٦) والبند (٢) من المادة (٥٠) من قانون الضريبة على الدخل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ٢٠٠٥ . وتضاف إلى المادة (٥٠) من القانون المشار إليه فقرة جديدة ، نصها الآتي .:

ومع عدم الإخلال بحكم البند (٨) من هذه المادة لا يجوز أن يترتب على خصم أي إعفاء من الضريبة منصوص عليه في هذا القانون أو في أي قانون آخر ترحيل الخسائر لسنوات تالية .
(المادة الثانية عشرة)

تعديل موازنة الخزنة العامة والجداول المرفقة لقانون ربط الموازنة العامة للدولة للسنة المالية ٢٠٠٧/٢٠٠٨ وموازنة الهيئة المصرية العامة للبترول ، وموازنة الهيئة العامة للسلع التموينية وموازنة الهيئة القومية للتأمين الإجتماعي عن السنة المالية ٢٠٠٧/٢٠٠٨ بالآثار المترتبة على تطبيق أحكام المواد السابقة ، أيداً واستخدماً .
(المادة الثالثة عشرة)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتباراً من تاريخ صدوره .

يصمم هذا القانون بخاتم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

قرار وزير المالية

رقم (٢٩٣) لسنة ٢٠٠٨
بموجب صرف العلاوة الخاصة الشهرية
المقررة وفقاً للقانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨

وزير المالية

بعد الإطلاع على القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ بمنح العاملين بالدولة علاوة خاصة ، وزيادة المعاشات العسكرية وتعديل بعض أحكام قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ وزيادة المعاشات .

قرر

(المادة الأولى)

اعتباراً من ٢٠٠٨/٥/١ تمنح العلاوة الخاصة الشهرية المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ المشار إليه للعاملين داخل

عناصر أجر الاشتراك المتغير وفقاً لأحكام قانون التأمين الإجتماعي ، وما زاد عن الحد الأقصى للأجر الأساسي .

ب . بدل الجهود الإضافية بغنة المنطقة المركزية .

ج . علاوات أركان حرب التخصصية والوظيفية والتشكيل والعلمية والتدريس حسب الأحوال .

د . العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ٨٦ لسنة ٢٠٠٤ اعتباراً من ٢٠٠٤/٧/١ .

هـ . العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ٩٢ لسنة ٢٠٠٥ اعتباراً من ٢٠٠٥/٧/١ .

و . العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ٨٥ لسنة ٢٠٠٦ اعتباراً من ٢٠٠٦/٧/١ .

ز . العلاوة الخاصة المقررة بالقانون رقم ٧٧ لسنة ٢٠٠٧ اعتباراً من ٢٠٠٧/٧/١ .

ح . العلاوة الخاصة المقررة اعتباراً من ٢٠٠٨/٥/١ .

المادة الثانية (فقرة خامسة) : " وتسرى في شأن المعاش الإضافي جميع الأحكام المقررة في شأن المعاش الأساسي ، كما تسرى الأحكام الواردة بالفقرتين الثالثة والرابعة على معاشات المصابين أو الشهداء في العمليات الحربية المنتهية بهذا المعاش المنتهي خدمتهم قبل ٢٠٠٠/٧/١ دون صرف هروق مالية عن الماضي .

ثالثاً : يراعى في شأن العلاوة الخاصة المقررة اعتباراً من ٢٠٠٨/٥/١ مايلي :

١ . تضاف إلى أجر الاشتراك الأساسي في قانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه ، وذلك اعتباراً من التاريخ المحدد لضمها إلى الأجر الأساسي وفقاً للقانون الصادر بمنحها .

٢ . لا يستحق المعاش الإضافي عن هذه العلاوة الخاصة لحالات استحقاق المعاش التي تنشأ اعتباراً من تاريخ ضمها للأجر الأساسي .
(المادة السابعة)

أولاً : يستبدل بنص المادة (١/٨) من المادة الأولى من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٨٤ بفرض رسم تنمية الموارد المالية للدولة النص الآتي .:

" ٨ . السيارات ورخص القيادة :

(أ) رخصة تسيير السيارات الخاصة :

١١٦ جنيه للسيارات التي لا تزيد السعة اللترية لمحركها على ١٠٣٠ سم ٣ .

١٤٣ جنيه للسيارات التي تزيد السعة اللترية لمحركها على ١٠٣٠ سم ٣ ولا تتجاوز ١٣٣٠ سم ٣ .

١٧٥ جنيه للسيارات التي تزيد السعة اللترية لمحركها على ١٣٣٠ سم ٣ ولا تتجاوز ١٦٣٠ سم ٣ .

١٠٠٠ جنيه بحد أدنى مائتي جنيه للسيارات التي تزيد السعة اللترية لمحركها على ١٦٣٠ سم ٣ ولا تتجاوز ٢٠٣٠ سم ٣ ، على أن يخفض هذا الرسم بواقع ٥٪ سنوياً عن كل سنة تالية لسنة الموديل .

٢٪ من ثمن السيارة بحد أدنى ألف جنيه للسيارات التي تزيد السعة اللترية لمحركها على ٢٠٣٠ سم ٣ .

ويحدد ثمن السيارة لأغراض تطبيق هذا الرسم على أساس قيمتها للأغراض الضريبية بالنسبة إلى السيارات المستوردة مضافاً إليها الضرائب المستحقة عليها ، ووفقاً لقوائم يصدر بها قرار من وزير المالية بالاتفاق مع وزير التجارة والصناعة بالنسبة إلى السيارات المنتجة محلياً ، ويخفض الثمن بنسبة ١٠٪ عن كل سنة تالية لسنة الموديل .

ثانياً : يضاف إلى المادة الأولى من القانون رقم ١٤٧ لسنة ١٩٨٤ بفرض رسم تنمية الموارد المالية للدولة بندان جديداً برقمي (١٩، ١٨) نصهما الآتي .:

" ١٨ . رخص تسيير وسائل النقل :

٥٠٠ جنيه للسيارات النقل التي لا تزيد حمولتها على خمسة أطنان .

١٠٠٠ جنيه للسيارات النقل التي تزيد حمولتها على خمسة أطنان ولا تتجاوز خمسة عشر طناً .

٢٠٠٠ جنيه للسيارات النقل التي تزيد حمولتها على خمسة عشر طناً .

١٠ جنيه للموتوسيكل .

٢٠٠ جنيه لوسائل النقل الأخرى عدا الأجرة .

١٩ . رخص إستغلال الحجر ٢٧٠٠ جنيه على كل طن من

الطفلة التي تستخدمها مصانع إنتاج الأسمدة وذلك بمعدل ١٠٣ طن

عن كل طن اسمنت .

(المادة السابعة)

في حالة الجمع بين المعاش ودخل من العمل في إحدى الجهات المنصوص عليها في المادة الأولى من هذا القرار ، يكون صرف العلاوة الخاصة والزيادة في المعاش التي تقررت بقرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ المشار إليه وفقا للضوابط الآتية :

أولا : إذا كان العامل مستحقا لمعاش عن نفسه ويقل سنه عن الستين تصرف له العلاوة الخاصة بتوافر شروط استحقاقها ، وعلى جهة عمله أن تخطر جهة صرف المعاش بذلك ، فإن كانت هذه العلاوة أقل من الزيادة في المعاش زيد المعاش بمقدار الفرق بينهما ، أما إن كانت العلاوة تساوي الزيادة في المعاش أو تزيد عليها في فلا له الزيادة في المعاش ، وبالنسبة لحالات العاملين من أصحاب المعاشات العسكرية التي يوقف فيها صرف المعاش ، لا تدخل العلاوة الخاصة ضمن العناصر التي تستبعد عند تحديد جزء المعاش الواجب صرفه .

ثانيا : إذا كان العامل مستحقا لمعاش عن نفسه ويبلغ سن الستين أو جاوزها تصرف له الزيادة في المعاش ، فإن كانت هذه الزيادة أقل من العلاوة الخاصة أدى إليه الفرق بينهما من الجهة التي يعمل بها بعد الحصول على بيان رسمي من الجهة القائمة بصرف المعاش بقيمة الزيادة المستحقة له .

ثالثا : إذا كان العامل مستحقا لمعاش عن الغير يحق له الجمع بين العلاوة الخاصة والزيادة في المعاش بمراعاة أحكام قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وقانون التقاعد والتأمين والمعاشات للقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٧٥ ، بحسب الأحوال .

(المادة الثامنة)

يخصم بالعلاوة الخاصة الشهرية المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ بالنسبة إلى الجهات الداخلة ضمن الموازنة العامة للدولة (جهاز إداري - وحدات الإدارة المحلية - هيئات خدمية) على اعتمادات الباب الأول (الأجور والتعويضات للعاملين) بموازنة كل جهة بمجموعة الأجور والبدلات ببند الأجور والبدلات النقدية بنوع مزايا نقدية بفرع مزايا نقدية أخرى تحت عنوان خاص باسم (العلاوة الخاصة) وستقوم وزارة المالية من جانبها بإتاحة المبالغ الخاصة بهذه العلاوة عن شهرى مايو ويونيو ٢٠٠٨ فوراً لكافة الجهات الداخلة ضمن الموازنة العامة للدولة على ألا تصرف هذه المبالغ في غير الغرض المخصصة من أجله .

وبالنسبة للهيئات الاقتصادية فعليها موافاة وزارة المالية في موعد غايته منتصف مايو ٢٠٠٨ بموقف الصرف الفعلي واحتياجاتها لتعزيز الأجور بعد استنفاد وفور إستخداماتها في حدود مالا يتجاوز قيمة هذه العلاوة .

أما بخصوص التكاليف المالية المترتبة على صرف العلاوة الخاصة الشهرية بنسبة ٣٠٪ اعتباراً من ٢٠٠٨/٧/١ ، فإنه يتعين على الجهات الداخلة ضمن الموازنة العامة للدولة المشار إليها بالفقرة الأولى من هذه المادة موافاة وزارة المالية في موعد غايته آخر يناير ٢٠٠٩ بموقف الصرف الفعلي واحتياجاتها لتعزيز الباب الأول . الأجور والتعويضات للعاملين بعد استنفاد وفوره في حدود مالا يتجاوز قيمة هذه العلاوة . ويسرى حكم الفقرة السابقة من هذه المادة على الهيئات الاقتصادية .

(المادة التاسعة)

على الجهات المختصة إتخاذ الإجراءات اللازمة لصرف العلاوة الخاصة الشهرية المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ المشار إليه في مواعيدها ، وذلك وفقا لأحكام هذا القرار .

(المادة العاشرة)

ينشر هذا القرار في الوقائع المصرية .

قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية

رقم (٥١) لسنة ٢٠٠٨

بالقواعد التنفيذية لصرف حافز الإثابة الإضافي للعاملين

بوحدات الإدارة المحلية طبقا للقانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨

وزير الدولة للتنمية الإدارية

بعد الإطلاع على الدستور ،

وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين

بالدولة ، وتعد يلاقه ولائحته التنفيذية ،

جمهورية مصر العربية الدائمین والمؤقتین بمكافآت شاملة بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة وشركات القطاع العام وشركات قطاع الأعمال العام والعاملين بالدولة الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو لوائح خاصة ، ونوى المناصب العامة والربط الثابت ،

(المادة الثانية)

تحتسب العلاوة الخاصة الشهرية المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ المشار إليه بنسبة ٣٠٪ من الأجر الأساسي أو المكافأة الشاملة المستحقة للعامل في ٢٠٠٨/٤/٣٠ أو عند التعيين بالنسبة إلى من يعين بعد هذا التاريخ في أى من الجهات المنصوص عليها في المادة الأولى من هذا القرار وذلك ، بدون حد أدنى أو أقصى ، ولا تعتبر هذه العلاوة جزءاً من الأجر الأساسي للعامل ، ولا تخضع هذه العلاوة لأية ضرائب أو رسوم .

ويستمر حساب العلاوة المشار إليها في السنة المالية ٢٠٠٩/٢٠٠٨ بذات النسبة وفقا للأجر الأساسي في ٢٠٠٨/٤/٣٠ .

ولا يعتد عند حساب هذه العلاوة بأية مكافآت أو رواتب إضافية أو بدلات أو علاوات اجتماعية أو إضافية أو بالعلاوات المقررة بالقوانين أرقام ٨٩ لسنة ٢٠٠٣ و ٨٦ لسنة ٢٠٠٤ و ٩٢ لسنة ٢٠٠٥ و ٨٥ لسنة ٢٠٠٦ و ٧٧ لسنة ٢٠٠٧ .

(المادة الثالثة)

دون الإخلال بضم العلاوة الخاصة المقررة بموجب القانون رقم ٨٩ لسنة ٢٠٠٣ في موعدها المحدد اعتباراً من أول يوليو ٢٠٠٨ ، ويراعى أن تضم العلاوة الخاصة المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ المشار إليه إلى الأجور الأساسية للعاملين الخاضعين لأحكامه اعتباراً من أول مايو سنة ٢٠١٣ ولو تجاوز بها العامل نهاية ريبط الدرجة أو المربوط الثابت المقرر لتوظيفه أو منصبه ولا يترتب على الضم حرمان العامل من الحصول على العلاوات الدورية أو الإضافية أو التشجيعية أو علاوات الترقية طبقاً للأحكام المنظمة لها في القوانين أو اللوائح ، وذلك بافتراض عدم ضم هذه العلاوة .

ولا تخضع العلاوة المضمومة للأجور الأساسية للعاملين طبقاً لحكم الفقرة السابقة من هذه المادة لأية ضرائب أو رسوم ، ولا يسرى هذا الإعفاء على ما يحصل عليه العامل من مكافآت أو مزايا أو غيرها تترتب على هذا الضم .

(المادة الرابعة)

لا تصرف العلاوة الخاصة الشهرية المقررة بالمادة الأولى من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ المشار إليه للعاملين التالي بيانهم :

- ١ . العاملون الذين يعملون في الخارج من مختلف الجهات المنصوص عليها في المادة الأولى من هذا القرار ، وذلك فيما عدا العاملين الذين يعتبر عملهم بالخارج امتداداً لعملهم الأصلي .
- ٢ . العاملون المعارون للعمل خارج البلاد أو للعمل بالداخل لغير الجهات المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القرار .
- ٣ . العاملون الموجودون بالداخل في أجازة خاصة بدون مرتب .
- ٤ . من لا يتقاضى مرتبه في الداخل من العاملين الموجودين بالخارج في أجازات خاصة أو أجازات أو منح دراسية أو بعثات ، وذلك طوال مدة الأجازة أو المنحة أو البعثة .

وتصرف العلاوة للعاملين المنصوص عليهم في الفقرة الأولى من هذه المادة عند العودة من العمل في الخارج أو الإعارة أو الأجازة أو المنحة أو البعثة وذلك اعتباراً من تاريخ تسلمهم العمل بالداخل وعلى أساس الأجر الأساسي في ٢٠٠٨/٤/٣٠ ، كما تصرف لمن يعين بالجهات المنصوص عليها في المادة الأولى من هذا القرار بعد ٢٠٠٨/٤/٣٠ ووفقاً للقواعد المنصوص عليها في المادة الثانية منه .

(المادة الخامسة)

يكون صرف العلاوة الخاصة الشهرية للعاملين المنتدبين من الجهة المنتدبين منها ، وللمعارين من الجهة المعارين إليها .

(المادة السادسة)

تصرف العلاوة الخاصة للعاملين المؤقتين بالشروط التالية :
١ . أن يكون قد صدر بشأنهم قرار من السلطة المختصة .
٢ . أن يتم الخصم بالعلاوة المذكورة على الاعتمادات التي يخصم عليها بأجورهم وذلك تحت عنوان (العلاوة الخاصة) .
ولا يستحق هذه العلاوة العمال التابعون للمقاولين أو لتعهدى أداء أشغال أو أعمال معينة .

مرتّب أو أجازات أو منح دراسية أو بعثات وذلك طوال مدة الأجازة أو المنحة أو البعثة .

ويصرف الحافز الإضافي لهم عند العودة من العمل في الخارج أو الإعارة أو الأجازة أو المنحة أو البعثة ، وذلك اعتباراً من تاريخ تسلمهم العمل بالداخل وعلى أساس الأجر الأساسي في ٢٠٠٨/٤/٣٠ كما تصرف لمن يعين بالجهات المنصوص عليها في هذا القرار بعد ٢٠٠٨/٤/٣٠ ووفقاً للقواعد المنصوص عليها في الفقرة رقم (٤) من المادة الأولى من هذا القرار .

(المادة الثانية)

ستقوم وزارة المالية من جانبها بإتاحة المبالغ الخاصة بهذا الحافز عن شهرى مايو ويونيه ٢٠٠٨ فوراً لكافة الوحدات ولا يجوز بأى حال من الأحوال ولاى سبب من الأسباب استخدام إعتتمادات هذه الحوافز أو وفوراتها فى أى غرض آخر سوى الغرض المخصصة من أجله .

(المادة الثالثة)

على وحدات الإدارة المحلية المختلفة موافاة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة فى موعد غايته ٢٠٠٨/٥/٢٠ بالبيانات التالية طبقاً للنموذج الذى يعده الجهاز لهذا الغرض :

• أعداد المستفيدين من الحافز موزعاً على الدرجات المالية المشغولة للقائمين بالعمل فعلاً وتحديد التكلفة التقديرية المترتبة على صرفه بعد خصم المعتمد لهم فعلاً ، وذلك على أساس نصف سنة وعلى أساس سنة .

شرائح صرف الحافز المقرر للعاملين بالوحدة حالياً ونظم الإثابة الأخرى والإعتمادات المدرجة بالموازنة لهذا الغرض والبند والنوع الذى يتم الخصم عليه بتكاليف الصرف وأعداد المستحقين ، وذلك لمراجعتها وفقاً للثابت لدى الجهاز من الإعتمادات الواردة بالموازنة وماتم الموافقة عليه خلال السنة المالية .

(المادة الرابعة)

يتم الخصم بتكاليف هذا الحافز على إعتمادات الباب الأول والأجور وتعويضات العاملين بنوع ٣/٥ " حافز إثابة " وذلك عن شهرى مايو ويونيه ٢٠٠٨ ، ويتم الخصم على بنوع ٣/٣ حوافز إثابة اعتباراً من ٢٠٠٨/٧/١ وعلى أن يكون ذلك فى ضوء التعليمات التى تصدرها وزارة المالية .

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من تاريخ صدوره .

وعلى القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ بإصدار قانون الإدارة المحلية وتعديلاته ولائحته التنفيذية .

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٩٤ لسنة ١٩٩٨ .

وعلى قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٢٠ لسنة ١٩٩٨ بالقواعد التنفيذية لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٩٩ لسنة ١٩٩٨ ، بمنح العاملين المدنيين بالدولة مكافأة شهرية تعادل الفرق بين نسبة ٢٥٪ من الأجر الأساسى الشهري وما تقاضونه فعلاً من حوافز أقل ، وبناء على موافقة وزير المالية .

قرار

(المادة الأولى)

يُصرف للعاملين بوحدات الإدارة المحلية حافز الإثابة الإضافي المنصوص عليه بالمادة الرابعة من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ بالفرق بين نسبة ٧٥٪ من الأجر الأساسى الشهري وما كانوا يتقاضونه من الحوافز بنسبة ٢٥٪ من الأجر الأساسى إصملاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٩٩ لسنة ١٩٩٨ وفقاً للضوابط الآتية : ١٠ . يسرى هذا القرار على العاملين بوحدات الإدارة المحلية المختلفة الذين لا تسرى عليهم نظم إثابة أفضل وهم العاملون الذين يقل مجموع ما يتقاضونه من مبالغ إثابة شهرياً عن نسبة (٧٥٪) من الأجر الأساسى سواء كان ما يتقاضونه حالياً حوافز ومكافآت عن جهود غير عادية أو تشجيعية أو أية مكافآت تصرف لذات الأغراض لها صفة العموم وتصرف بصفة جماعية مرة واحدة أو عدة مرات فى العام الواحد على أن يتم حساب متوسطها الشهري عند احتساب مبلغ الحافز المشار إليه .

٢ . لا يدخل فى حساب ما يتقاضاه العاملين من مكافآت تحت المسميات التالية : .

أ . الأجور الإضافية " عن العمل فى غير أوقات العمل الرسمية " .

ب . مكافآت جذب العمالة .

ج . المكافآت التى تصرف طبقاً لأغراض محددة بذاتها ويصنف فردية تحت أى مسمى ووفقاً لقرارات منحها

د . حافز الماجستير والدكتوراه المقرر إصملاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ .

هـ . كافة البدلات الوظيفية المقررة قانوناً .

٣ . اعتباراً من ٢٠٠٨/٥/١ يمنح العاملون المشار إليهم فى البند (١) من المادة الأولى حافزاً شهرياً يعادل الفرق بين نسبة ال (٧٥٪) من الأجر الأساسى الشهري وبين ما يتقاضونه فعلاً وفقاً لنظم الإثابة السارية بالوحدة وتحتسب قيمة هذا الحافز بالنسبة لكل عامل على النحو التالى : .

أ . يتم حساب الحوافز المقررة بالمادة الرابعة من قانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ كحافز إثابة بنسبة (٧٥٪) من الأجر الأساسى الشهري للعامل

ب . يتم حساب ما يتقاضاه العامل من حوافز شهرية طبقاً لنظم الإثابة السارية ويتم الخصم منها على موازنة الوحدة وتحديد قيمتها بالاحتية ويدخل فى ذلك كل المكافآت التى تصرف بصفة جماعية ولو كانت غير دورية سواء تصرف مرة واحدة أو عدة مرات فى العام الواحد على أن يتم حساب متوسطها الشهري عند حساب مبلغ الإثابة

ويصرف للعامل المبلغ الأكبر منهما

٤ . يصرف هذا الحافز للعاملين المستندعين للخدمة الاحتمالية أو المستبشرين فى الخدمة العسكرية . كما يحق للعاملين الذين يتقرر لهم العمل بعض الوقت مقابل نسبة من الأجر منحهم النسبة المقررة إذا توافرت شروط استحقاقها

٥ . لا يسرى هذا القرار على

العاملين بوحدات الإدارة المحلية الذين يسرى بشأنهم أية نظم إثابة أفضل وهم العاملون الذين يتقاضون مبالغ إثابة شهرية تصل إلى نسبة (٧٥٪) من الأجر الأساسى الشهري أو أكثر سواء تحت مسمى مكافأة عن جهود غير عادية أو تشجيعية أو حوافز أو أية مكافأة أخرى تصرف لذات الغرض : شهرية كانت أو سنوية ولو تم الخصم منها على مكافآت أخرى بموازنة الوحدة مما يصرف من النوع (٥) مكافآت من الباب الأول للأجور وتعويضات العاملين .

العاملون الذين يعملون فى الخارج من مختلف الجهات المنصوص عليها فى الفقرة الأولى من المادة الأولى من هذا القرار . وذلك فيما هذا العاملين الذين يعتبر عملهم بالخارج امتداداً لعملهم الاصلى . العاملون المشارون للعمل خارج البلاد أو للعمل بالداخل لغير الجهات المنصوص عليها بالفقرة رقم (١) بالمادة الأولى من هذا القرار . العاملون الموجودون بالداخل أو بالخارج فى أجازة خاصة يديرونها

الفتاوى

اطلعنا على كتابكم الوارد إلى هذه الإدارة بتاريخ ٢٠٠٧/١٢/٨ بشأن طلب الإفادة بالرأى حيال ما إذا كان الحق فى حساب اعانة التهجير يستقط بالتقادم الطويل أم بالتقادم الخمسى للمعرض حالته السيد / محمود عبده الشيخ

وتخلص وقائع الطلب فى أن المعرض حالته تم تجنيده اعتباراً من ١٩٧٤/١٠/٨ ثم استبقى خلال الفترة من ١٩٧٥/١٢/١ حتى ١٩٧٧/٧/١ ، وتم تكليفه فى ١٩٧٥/٣/١٣ بالعمل بشركة مصر الوسطى للغزل والنسيج (مصنع الغزل والنسيج ببنى سويف) ثم عدل تكليفه للعمل بمحافظة بورسعيد اعتباراً من ١٩٧٧/٦/١٤ ويشغل حالياً وظيفة مدير عام الورش العمومية بديوان عام المحافظة وكان قد تقدم بطلب لصرف اعانة التهجير فى ١٩٨٨/١٠/١٨ ثم تقدم بطلب آخر فى ٢٠٠١/٩/١٢ ولمّا كان المذكور من العاملين المخاطبين بنصوص القانون ٩٨ لسنة ١٩٧٦ حيث أنه كان متجنداً ومستبقاً وهى الفئة التى استثنائها المشرع من شريحة الممارسة الضعيفة لابعاء الوظيفة فى ١٩٧٥/١٢/٣١ لاستحقاق اعانة التهجير ولمّا كانت المادة ٣٧٤ من القانون المدنى تقضى بأن يتقادم الالتزام بالتقضاء خمسة عشر سنة فيما عدا الحالات التى ورد عنها نص فى القانون وحالات الاستثناء الواردة به . وحيث أن الحق فى صرف الاعانة ينشأ بواقعة التعمين وأن المعرض حالته عين فى ١٩٧٥/٣/٣ وتقدم بطلب لصرف الاعانة فى ١٩٨٨/١٠/٨ ثم تقدم بطلب آخر فى ٢٠٠١/٩/١٢ . وينبؤ التساؤل حول ما إذا كان الحق فى حساب الاعانة يستقط بالتقادم الطويل أم بالتقادم الخمسى

واد تطلبون الإفادة بالرأى تخيدكم بأن المادة الأولى من القانون رقم

٩٨ لسنة ١٩٧٦ بشأن منح إعانات للمدنيين بسيناء وقطاع غزة ومحافظات القناة تنص على أن " تمنح إعانة شهرية بواقع ٢٠٪ من الراتب الأصلي الشهري لأبناء سيناء وقطاع غزة من العاملين المدنيين الخاضعين لأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة أو نظام العاملين بالقطاع العام أو العاملين بكادرات خاصة أو العاملين بالمنشآت الخاضعة لأحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن بعض الأحكام الخاضعة بالشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة وكذا العاملين بالجمعيات التعاونية الذين كانوا يخدمون بهذه المناطق في ٥ يونية سنة ١٩٦٧ وذلك بحد أدنى قدره ثلاثة جنيهاً .

وتنص المادة الثانية من ذات القانون على أن " تمنح إعانة شهرية بواقع ٢٥٪ من الراتب الأصلي الشهري لمن كانوا يعملون حتى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٥ بمحافظات القناة والذين أعادوا إليها أو الذين ما زالوا يقيمون في المحافظات المضيفة من العاملين المدنيين الخاضعين لأحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة أو نظام العاملين بالقطاع العام أو العاملين بكادرات خاصة أو العاملين في المنشآت الخاضعة لأحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن بعض الأحكام الخاصة بالشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة وكذا العاملين بالجمعيات التعاونية وذلك بحد أقصى قدرة عشرة عشر جنيهاً و بحد أدنى قدره خمسة جنيهاً وتستهلك هذه الإعانة مما يحصل عليه العاملون بمحافظتي بور سعيد والإسماعيلية بعد أول يناير ١٩٧٦ من نصف العلاوات الدورية أو علاوات الترقية أو أية تسوية تترتب عليها زيادة في المرتب الأصلي فإذا لم يحصل العامل على أية زيادة في المرتب خلال أية سنة تستهلك الإعانة بواقع خمس قيمتها الأصلية على أنه بالنسبة إلى من يعملون بمحافظة السويس فيبدأ الاستهلاك من هذه الإعانة طبقاً للقواعد السابقة اعتباراً من التاريخ الذي يحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء " .

وتنص المادة السادسة على أنه " لا يجوز نقل العاملين من أبناء سيناء وقطاع غزة ومنطقة القناة الذين يعملون في هذه المناطق إلى جهات أخرى حتى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٧٦ ويترتب على النقل بعد هذا التاريخ وقف صرف الإعانة الشهرية المنصوص عليها في المادتين (١) ، (٢) من هذا القانون اعتباراً من أول الشهر التالي لتاريخ النقل " . ومن حيث أن المادة الأولى من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ المعدل بالقانون رقم ٢١٥ لسنة ١٩٩٤ بشأن ضم إصانة التهجير إلى المرتب والمعاش تنص على أن " يعاد حساب الإعانة المنصوص عليها بالقانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ بشأن منح إعانات للعاملين المدنيين بسيناء وقطاع غزة ومحافظات القناة للخاضعين لأحكامه على أجورهم الأساسية المستحقة في ١٢ من إبريل سنة ١٩٨٦ ويعتبر العاملون الذين صدرت قرارات تعيينهم بالفعل قبل أول يناير سنة ١٩٧٦ ولم يتسلموا العمل بسبب أدائهم الخدمة الإلزامية أو استيفائهم بها وكذا المعارون أو المرخص لهم بأجرة خاصة والمنتدبون ممن كانوا يتقاضون إعانة التهجير من بين العاملين الذين تطبق عليهم أحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه " .

ومن حيث أن مفاد ما تقدم أن المشرع بموجب نصوص القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ منح العاملين المدنيين بمحافظات القناة ممن كانوا يعملون حتى ٣١ ديسمبر ١٩٧٥ الخاضعين لقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة أو نظام العاملين بالقطاع العام أو الشركات المساهمة أو الشركات ذات المسؤولية المحدودة وشركات التوصية بالأسهم لهذا العاملين بالجمعيات التعاونية أو العاملين بكادرات خاصة ، إعانة شهرية بواقع ٢٥٪ من الراتب الأصلي . الشهري .

وبموجب نصوص القانون ٥٨ لسنة ١٩٨٨ أعاد المشرع حساب هذه الإعانة للعاملين المخاطبين بالقانون ٩٨ لسنة ١٩٧٦ وفقاً للأجر الأساسي المستحق للعامل في ١٢/٤/١٩٨٦ بل وضعها إلى الأجر الأساسي المستحق له اعتباراً من هذا التاريخ ولو تجاوز يضمها الربط المقرر لدرجة وظيفته وأجاز له تقاضي علاوة الدورية المقررة وعلاوات الترقية المستحقة له بعد هذا التاريخ مجاوزاً الحد الأقصى المسموح بمقدار يعادل قيمة الإعانة المضمومة للأجر الأساسي وتجدر الإشارة إلى أن المخاطبين بأحكام القانون ٩٨ لسنة ١٩٧٦ والخاضعين له هم عين الخاضعين لأحكام القانون ٥٨ لسنة ١٩٨٨ المعمول به اعتباراً من ١٨/٤/١٩٨٨ طالما لم تبرحه هذه الصفة حتى ١٨/٤/١٩٨٨ فإن انحسرت عنه هذه الصفة أو زيلته بسبب من الأسباب إفتقد تبعاً لذلك وصف الخضوع لأحكام القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ ولم يعد من الخاضعين

لهذه لأحكام في مفهوم القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨٨ في تاريخ العمل به . ومن حيث أن المادة ٣٧٤ من القانون المدني تنص على أن " يتقادم الالتزام بانقضاء خمس عشرة سنة فيما عدا الحالات التي ورد عنها نص خاص في القانون وفيما عدا الاستثناءات التالية " . وتنص المادة ٣٧٥ من ذات القانون على أن :

(١) يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقربه المدين كأجره المباني والأراضي الزراعية ومقابل الحكر وكالفوائد والإيرادات المرتبة والمهايا والأجور والمعاشات .

وتنص المادة ٣٨١ من القانون على أن " لا يبدأ سريان التقادم فيما لم يرد فيه نص خاص إلا من اليوم الذي أصبح فيه الدين مستحق الأداء " . وتنص المادة ٥٠ من القسم الثاني من اللائحة المالية للميزانية والحسابات على أن " الماهيات التي لم يطالب بها في مدة خمس سنوات تصبح حقا مكتسبا للحكومة " .

ومن حيث أن قضاء المحكمة الإدارية العليا قد إستقر على أنه وأن كانت قواعد القانون المدني قد وضعت أصلاً لتحكم روابط القانون الخاص ولا تسري وجوباً على روابط القانون العام إلا أن القضاء الإداري له أن يطبق عن تلك القواعد ما يتلاءم هذه الضوابط وله أن يطورها بما يتحقق هذا التلاءم ولذلك لا يطرح كلية تطبيق النصوص المدنية الخاصة بالتقادم وإنما يطبقها في مجال روابط القانون العام بالقدر الذي يتفق مع طبيعة هذه الروابط إلا إذا وجد نص خاص في مسألة معينة فيجب عندئذ التزام هذا النص " حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في الطعن رقم ١٤٩٨ لسنة ١٣ ق جلسة ١٩٧٣/٢/١٨ " .

كما جرى قضاء المحكمة الإدارية العليا على أن الدورية والتجدد المنصوص عليها في المادة ٣٧٥ من القانون المدني هما من الخصائص المتفرقة عن طبيعة الحق في ذاته إذ يقصد بالدورية أن يكون الحق مستحقاً في مواعيد متتالية وبالتحديد أن يؤدي من الدين في مواعيد لا ينتقص من أصله وقد ذكرت المادة ٣٧٥ المشار إليها المرتبات من بين الحقوق الدورية المتجددة التي أوردتها على سبيل المثال فالمرتبات بطبيعتها من الحقوق التي تتقادم بخمس سنوات باعتبارها دورية متجددة وهاتان الصفتان لاتزالان ما تجمد منها كما لا يغير من طبيعة المرتب كحق دوري متجدد قيام المنازعة في أصل استحقاقه إذ لا شأن لذلك بمدة التقادم كما أشارت المادة ٣٧٥ حيث نصت على أن الحق الدوري المتجدد يتقادم بتلك المدة ولو أقربه المدين فتسرى مدة التقادم من باب أولى إذا نازع فيه ومرد ذلك إلى أن التقادم الخمسي لا يوم على قرينة الوفاء كما هو الشأن فيما عداه من ضروب التقادم وإنما يرجع في أساسه إلى أن المدين يفترض فيه أداء الديون الدورية المتجددة من إيراده فلو أجبر على الوفاء بما تراكم منها بعد انقضاء خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق لأفضي ذلك إلى تكليفه بما يجاوز السعة " .

" حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٠٢٠ لسنة ١٣ في جلسة ١٩٧٤/٢/١٣ كذلك جرى قضاء المحكمة الإدارية العليا على أنه " وإن كان مفاد النصوص المدنية المادة ٣٨٣ مدني . أن المطالبة التي تقطع التقادم هي المطالبة القضائية دون غيرها إلا أن مقتنيات النظام الإداري قد انتهت بفقه القضاء الإداري إلى تقرير قاعدة أكثر تيسيراً في علاقة الحكومة بموظفيها بمراعاة طبيعة هذه العلاقة والتدرج الرئاسي الذي تقوم عليه وأن المفروض في السلطة الرئاسية هو إنصاف الموظف بتطبيق القانون حتى ينصرف إلى عمله هادئ البال دون أن يضطر إلى الالتجاء إلى القضاء ولذلك يقوم مقام المطالبة القضائية في قطع التقادم الطلب أو التظلم الذي يعرضه الموظف على السلطة المختصة متمسكاً فيه بحقه مطالباً بأدائه " حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٩٨ لسنة ٢٢ جلسة ١٩٥٦/١٢/٨ " .

متى كان ما تقدم وكان الثابت من الأوراق أن المعروض حالته وآخرين يطالبون بأحقيتهم في صرف إعانة تهجير بوصفهم من المخاطبين بنصوص القانون رقم ٩٨ لسنة ١٩٧٦ ويغض النظر عن مدى استحقاقهم لصرف هذه الإعانة وفي إطار أن المسألة موضوع طلب الرأي هي ما إذا كان الحق في صرف هذه الإعانة يسقط بالتقادم الطويل أم بالتقادم الخمسي بوصفها من الحقوق الدورية المتجددة ، ولما كان المشرع قرر صرف الإعانة المذكورة لتصرف شهرياً للعاملين المخاطبين بنصوص القانون ٩٨ لسنة ١٩٧٦ ثم قرر ضمها إلى الأجر الأساسي للعامل المستحق لها بموجب نصوص القانون ٥٨ لسنة ١٩٨٨ اعتباراً من ١٢ إبريل ١٩٨٦ ومن ثم فإنه يتوافر في شأن هذه الإعانة مناط اعتبارها من الحقوق الدورية المتجددة على نحو ما إستقرت عليه أحكام المحكمة

الطالب في إعادة تسوية معاشه عن الأجر المتغير على أساس آخر أجر متغير كان يتقاضاه طبقاً للمادة (٣١) من قانون التأمين الإجتماعي ، على ألا يزيد المعاش على (٨٠%) من أجر التسوية فإن قل عن (٥٠%) من هذا الأجر رفع إلى هذا القدر شريطة ألا تتجاوز قيمة المعاش (١٠٠%) من أجر الاشتراك الأخير مضافاً إليه الزيادات المقررة قانوناً ، وذلك اعتباراً من تاريخ إحالته إلى التقاعد في ١٦/١٠/١٩٩٩ ، ثالثاً : بأحقية الطالب في إعادة تسوية مكافأة نهاية الخدمة على أساس آخر أجر أساسي كان يتقاضاه مضافاً إليه العلاوات الخاصة وقدره ٤٩ ، ٨٩٠ جنيه مع ما يترتب على ذلك من آثار .

ويبدى المدعى أن الهيئة القومية للتأمين والمعاشات قامت عند تسوية المعاش المستحق له عن الأجر الأساسي بخضم الزيادة المقررة بالمادة (١١) من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ معدلة بالمادة (٧) من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ ، ومقدارها خمسة وثلاثون جنيهاً شهرياً من المعاش المستحق له ، بحجة أن نص المادة (٧) من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ اشترط لمنح هذه الزيادة ألا يجاوز المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسيين والمتغير ، مما دعاه إلى تقديم الطلب رقم ٨ لسنة ٧٣ قضائية إلى دائرة طلبات رجال القضاء بمحكمة النقض ، طالباً الحكم له بأحقية في تلك الزيادة . وبجلسة ١١/٥/٢٠٠٤ دفع المدعى بعدم دستورية نص المادة (٧) من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ فيما اشترطه لإستحقاق الزيادة في المعاشات التي تقررت بذات النص من ألا يجاوز المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسيين والمتغير ، وإذ قدرت المحكمة جدية دفعة وصرحت له بإقامة الدعوى الدستورية ، فقد أقام دعواه الماثلة .

وحيث إن هيئة قضايا الدولة دفعت بعدم قبول الدعوى تأسيساً على أن المحكمة الدستورية العليا سبق لها أن فصلت في المسألة الدستورية المثارة في الدعوى الماثلة وذلك بحكمها الصادر بجلسة ٩/٩/٢٠٠٠ في القضية رقم ١ لسنة ١٨ قضائية "دستورية" والذي قضى بعدم دستورية نص المادة الحادية عشرة من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الإجتماعي فيما تضمنه من اشتراط أن تكون سن المؤمن عليه ٥٠ سنة فأكثر لزيادة المعاش المستحق في الحالة المنصوص عليها من البند الخامس من المادة (١٨) من قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

وحيث إن هذا الدفع مردود بأن قضاء المحكمة الدستورية العليا الصادر في القضية رقم ١ لسنة ١٨ قضائية "دستورية" بجلسة ٩/٩/٢٠٠٠ كان متعلقاً بنص المادة الحادية عشرة من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ قبل تعديله بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ . المطعون عليه في الدعوى الماثلة . منصباً على حكمه الذي أضاف شرطاً جديداً لإستحقاق الزيادة التي تقررت في المعاشات اعتباراً من ١/٧/١٩٨٧ بالنسبة للمخاطبين بنص البند الخامس من المادة (١٨) من قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ، حاصله أن يكون طالب الصرف قد بلغ من العمر خمسين عاماً فأكثر ، في حين أن المسألة الدستورية محل الدعوى الراهنة تتعلق بما أشتراطه النص الطعن بعد تعديله بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ لإستحقاق الزيادة في المعاشات التي تقررت من ١/٧/١٩٩٢ من ألا يجاوز المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسيين والمتغير .

وحيث إنه عن طلب الهيئة القومية للتأمين والمعاشات إعادة الدعوى إلى هيئة المفوضين لإعادة تحضيرها في ضوء مذكرتها المقدمة إليها إبان تحضير الدعوى . حيث لم يشر تقرير هيئة المفوضين الذي صمّمته رايها في الدعوى إلى مذكرته الهيئة . كما لم يتناوله بالتحقيب ، فإن التناوب من الإطلاع على ملف الدعوى أن الهيئة القومية للتأمين والمعاشات كانت قد تقدمت بمذكرة بدفاعها وحافظته مستندات جلسة التحضير المنعقدة في ٢/١٠/٢٠٠٥ . ومن ثم فإن هذه المذكرة . وما رافق بها من مستندات كانت تحت نظر هيئة المفوضين عند اعدادة تقريرها بالرأي القانوني في القضية . والذي عرض فيه لرايين :

أولها : يرى الحكم بعدم دستورية النص الطعن . في حين يرى الثاني الحكم برفض الدعوى . وهو ما يبداه تقرير هيئة المفوضين . الأمر الذي يعنى أن الهيئة الموقرة قد نبذت وجهة نظر الهيئة القومية للتأمين والمعاشات التي صممتها مذكرة دفاعها المشار إليها . ومن ثم فإن طلب الهيئة القومية للتأمين والمعاشات إعادة القضية إلى هيئة المفوضين . بعدما أصبحت في حوزة المحكمة . ليس له من هدف سوى إطالة أمم النزاع وتعطيل الفصل فيه .

وحسب أن المادة السابعة من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ بزيادة

الإدارية العليا (سائلة البيان) ومن ثم فإن الحق في صرف هذه الإعانة يتقادم بانقضاء خمس سنوات من تاريخ صورتها مستحقة الأداء أى من تاريخ العمل بالقوانين المقررة لها لكونها من الحقوق الدورية المتجددة شأنها شأن المرتبات وعملاً بنص المادة ٥٠ من القسم الثاني من اللائحة المالية للميزانية والحسابات .

المحكمة الدستورية العليا

بالجلسة العلنية المنعقدة يوم الأحد ١١ مارس سنة ٢٠٠٧ الموافق ٢١ من صفر سنة ١٤٢٨ هـ

برئاسة السيد المستشار / ماهر عبد الواحد رئيس المحكمة وعضوية السادة المستشارين : محمد على سيف الدين وعدلى محمود منصور ومحمد عبد القادر عبد الله وعلى عوض محمد صالح وأنور رشاد العاصي وإلهام نجيب نوار .

وحضور السيد المستشار / نجيب جمال الدين علما رئيس هيئة المفوضين

وحضور السيد / ناصر إمام محمد حسن أمين السر

أصدرت الحكم الآتي

في القضية المقيدة بجدول المحكمة الدستورية العليا برقم ١٤٦ لسنة ٢٦ قضائية "دستورية" .

المقامة من

السيد المستشار / حسين محمد حسن عقر .

ضد

١ . السيد الدكتور رئيس مجلس الوزراء .

٢ . السيد رئيس مجلس إدارة الهيئة القومية للتأمين والمعاشات .

الإجراءات

بتاريخ الرابع عشر من شهر يونيو سنة ٢٠٠٤ ، وأودع المدعى صحيفة الدعوى الماثلة قلم كتاب المحكمة الدستورية العليا ، طالباً الحكم بعدم دستورية ما اشترطته المادة (٧) من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ لإستحقاق الزيادة في المعاشات التي تقررت اعتباراً من ١/٧/١٩٩٢ من ألا يجاوز المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسيين والمتغير .

وقدمت هيئة قضايا الدولة مذكرتين ، طلبت في الأولى الحكم بعدم قبول الدعوى ، وفي الثانية رفضها

كما قدمت الهيئة القومية للتأمين والمعاشات مذكرة طلبت في ختامها الحكم برفض الدعوى .

وبعد تحضير الدعوى ، أودعت هيئة المفوضين تقريراً برأيها .

ونظرت الدعوى على النحو المبين بمحضر الجلسة ، حيث قدمت الهيئة القومية للتأمين والمعاشات مذكرة طلبت فيها أصلياً إعادة الدعوى إلى هيئة المفوضين لإعداد تقرير جديد في ضوء مذكرتها المقدمة إلى الهيئة إبان تحضير الدعوى ، واحتياطياً رفض الدعوى وقررت المحكمة إصدار الحكم فيها بجلسة اليوم .

المحكمة

بعد الإطلاع على الأوراق ، والداولة .

حيث إن الوقائع . على ما بين من صحيفة الدعوى وسائر الأوراق تتحصل في أن المدعى كان قد تقاعد بالطلب رقم ٨٤ لسنة ٧٠ قضائية أمام دائرة طلبات رجال القضاء بمحكمة النقض . أبداً فيه أنه كان يشغل وظيفة رئيس محكمة محكمة استئناف القاهرة . وأحيل إلى التقاعد في ١٦/١٠/١٩٩٩ لبلوغه السن القانونية (وإذ تمت تسوية معاشه) على غير ما قضت به المادة (٧٠) من قانون السجلات القضائية الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ والمادة (٣١) من قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فقد تقادم ينظم إلى الهيئة القومية للتأمين والمعاشات فلم يرد عليه . فأقام طلبه المسار إليه طالباً الحكم له أولاً : بأحقية في إعادة تسوية معاشه عن الأجر الأساسي على أساس آخر مرتب أساسي كان يتقاضاه بحد أقصى (١٠٠%) من أجر الاشتراك الأخير . ثانياً : بأحقية في إعادة تسوية معاشه عن الأجر المتغير على أساس آخر أجر متغير كان يتقاضاه بحد أدنى (٥٠%) منه وبما لا يجاوز الاشتراك الأخير . ثالثاً : بأحقية في إعادة تسوية مكافأة نهاية الخدمة على أساس آخر مرتب أساسي كان يتقاضاه . وبجلسة ٣/٧/٢٠٠١ قضت تلك المحكمة أولاً : بأحقية

المعاشات وتعديل بعض أحكام قوانين التأمين الإجتماعي ، تنص على أن :
" يستبدل بنص المادة الحادية عشرة والمادة الثانية عشرة من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ الصادر بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الإجتماعي النصاب الآتيان :

المادة الحادية عشرة . تزداد المعاشات التي تستحق اعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ في إحدى الحالات الآتية :

١ . بلوغ سن الشيخوخة أو الفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو العجز أو الوفاة المنصوص عليها في المادة ١٨ من قانون التأمين الإجتماعي المشار إليه .

٢ . الحالة المنصوص عليها في البند (٥) من المادة ١٨ المشار إليها .

٣ . وتحدد الزيادة بنسبة (٢٥%) من المعاش بحد أدنى مقداره عشرون جنيها شهرياً ويحد أقصى مقداره خمسة وثلاثون جنيها شهرياً ، وتسرى في شأن الزيادة الأحكام الآتية :

١ . تحسب على أساس معاش المؤمن عليه من الأجر الأساسي .
٢ . تستحق بالإضافة للحدود القصوى للمعاشات بما لا يجاوز مجموع المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسي والمتغير .

٣ .
٤ .

ويُلغى نص المادة ١٦٥ من قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المشار إليه ، وكذا أحكام الزيادات المنصوص عليها بالقوانين أرقام ٦١ لسنة ١٩٨١ بزيادة المعاشات و ١١٠

وحيث إن المصلحة الشخصية المباشرة . وهي شرط لقبول الدعوى الدستورية . مناطها أن يكون ثمة ارتباط بينها وبين المصلحة في الدعوى الموضوعية المطروحة على محكمة الموضوع ، وكان المدعي يستهدف من نزاعه الموضوعي الحكم بأحقية في الزيادة التي تقررت للمعاشات التي تستحق اعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ ، فيما اشترطه لإستحقاق تلك الزيادة ألا يجاوز المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسي والمتغير أن يحول دون إجابة المدعي إلى طلبه ، فإن مصلحته الشخصية المباشرة تتحدد بالظعن على ما ورد بالبند (٢) من الأحكام التي تسرى في شأن الزيادة في المعاشات التي تستحق اعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ والواردة بنص المادة الحادية عشرة من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ معدلة بالمادة السابعة من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ ، والذي يشترط لإستحقاق تلك الزيادة ألا يجاوز مجموع المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسي والمتغير ، وبه وحده يتحدد نطاق الدعوى الدستورية الماثلة .

وحيث إن المدعي ينعي على النص الطعين . محدداً نطاقاً على النحو المتقدم . أنه يخالف أحكام المواد (٣٢ و ٣٤ و ٤٠) من الدستور ، ذلك أنه يحرم فئة من رجال القضاء ممن تقاعدوا إعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ من الزيادة في المعاشات التي تقررت بذات النص ، في حين أن زملاءهم الذين تقاعدوا قبل هذا التاريخ منحوا هذه الزيادة نزولاً على حكم النص عينة قبل تعديله بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ ، وهو ما يناقض مبدأ المساواة ويخل بالحماية التي أظلل بها الدستور حق الملكية والتي تمتد إلى الحقوق العينية والشخصية جميعها ، فضلاً عن أن هذا النص صدر بالمخالفة لحكم المادة (١٧٣) من الدستور والتي تستلزم أخذ رأي المجلس الأعلى للهيئات القضائية فيه قبل صدوره باعتبار أنه ينظم شأناً من شئون الهيئات القضائية .

وحيث إن هذا النعي سديد في جوهره ، ذلك أن الدستور وإن فوض السلطة التشريعية في تقرير قواعد منح المعاش ، إلا أن من المقرر ، على ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة أن الحق في المعاش إذا توافر أصل استحقاقه فإنه ينهض إلزاماً على الجهة التي تقرر عليها مترتباً في ذمتها بقوة القانون (وإذا كان الدستور قد خطا خطوة أبعد في اتجاه دعم التأمين الإجتماعي حين ناط بالدولة في مادته السابعة عشرة تقرير معاش يواجه به المواطنون بطلانهم أو عجزهم عن العمل أو شيخوختهم ، فذلك لأن مظلة التأمين الإجتماعي هي التي تكفل بمداها وإقفاً أفضل يؤمن المواطن في غده ، ويرعى موجبات التضامن الإجتماعي التي يقوم عليها المجتمع على ما تقيض به المادة السابعة من الدستور ،

وحيث إن الدستور أفرد باباً للثالث للحريات والحقوق والواجبات

العامة ، وصدره بالنص في المادة الأربعين منه على أن المواطنين لدى القانون سواء ، وكان الحق في المساواة أمام القانون . هو ما رددته الدساتير المصرية المتعاقبة جميعها بإعتبارها أساس العدل والحرية والسلام الإجتماعي ، وعلى تقدير أن الغاية التي يتوخاها تتمثل أصلاً في صون حقوق المواطنين وتأمين حرياتهم في مواجهة صور من التمييز تنال منها ، أو تقيد ممارستها . وهذا المبدأ في جوهره وسيلة لتقرير الحماية القانونية المتكافئة التي لا تميز فيها بين المراكز القانونية المتماثلة ، والتي لا يقتصر تطبيقها على الحقوق والحريات المنصوص عليها في الدستور ، بل يمتد مجال أعمالها كذلك . إلى تلك التي يقرها القانون يكون مصدراً لها . وكانت السلطة التقديرية التي يمكنها المشرع في مجال تنظيم الحقوق ، لا يجوز بحال أن تؤول إلى التمييز بين المراكز القانونية المتماثلة التي تتحدد وفق شروط موضوعية يتكافأ المواطنون من خلالها أمام القانون . وكان المشرع قد أصدر القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ بتعديل بعض أحكام قانون التأمين الإجتماعي ، مقررًا بمادته الحادية عشرة زيادة في المعاشات التي تستحق إعتباراً من ١٩٨٧/٧/١ في الحالات المشار إليها فيها ، محدداً الأحكام التي تسرى في شأنها ، ناصاً في البند (٢) من تلك الأحكام على أن تستحق هذه الزيادة بالإضافة إلى الحدود القصوى للمعاشات بما لا يجاوز مجموع المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسي والمتغير ، مستثنياً من هذا الحكم المعاشات المستحقة وفقاً للمادة (٣١) من قانون التأمين الإجتماعي . إلا أن المشرع حين أصدر القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ بزيادة المعاشات عدل عن مسلكه السابق ، ولم يستثن من قاعدة الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسي والمتغير أصحاب المعاشات التي تمت تسويتها طبقاً للمادة (٣١) من قانون التأمين الإجتماعي ، رغم تماثل المراكز القانونية لكلتا الطائفتين بإعتبار أنهم جميعاً سويت معاشاتهم على أساس شغلهم منصب الوزير أو نائب الوزير ، مشروطاً فيمن أحيل إلى التقاعد إعتباراً من ١٩٩٢/٧/١ لكي يفيد من حكم المادة السابعة منه بزيادة معاشه بالنسبة التي حددتها ألا يجاوز المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسي والمتغير ، متبنيًا بذلك تمييزاً تحكيماً . بالمخالفة لنص المادة (٤٠) من الدستور . بين فئتين ، إحداهما تلك التي أحيل أفرادها إلى التقاعد قبل ١٩٩٢/٧/١ وأخرى لها التي بلغ أفرادها سن التقاعد بعد ذلك التاريخ ، دون أن يستند التمييز بين هاتين الفئتين إلى أسس موضوعية ، إذ اختص الفئة الأولى بحقوق تامة . تتمثل في زيادة معاشاتهم دون حد أقصى ، وحجبها عن الفئة الثانية . حال أن أفراد هاتين الفئتين رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ، كان يجب ضماناً للتكافؤ في الحقوق بينهما ، أن تنظمها قواعد موحدة ، لاتقييم في مجال تطبيقها تمييزاً بين المخاطبين بها .

وحيث إن الحماية التي أظلل بها الدستور الملكية الخاصة لضمان صونها من العدوان عليها وفقاً لنص المادة (٣٤) منه تمتد إلى الأموال جميعها دون تمييز بينها ، بإعتبار أن المال هو الحق ذو القيمة المالية سواء كان هذا الحق شخصياً أم عينياً أم كان من حقوق الملكية الأدبية أو الفنية أو الصناعية . وكان الحق في الزيادة في المعاش . شأنه شأن المعاش الأصلي . إذا توافر أصل إستحقاقه ينهض إلزاماً على الجهة التي تقرر عليها وعنصرًا إيجابياً في ذمة صاحب المعاش أو المستحقين عنه ، تتحدد قيمته وفقاً لأحكام قانون التأمين الإجتماعي بما لا يتعارض فيه وأحكام الدستور ، فإن النص الطعين ينحل . والحالة هذه . عدواناً على حق الملكية بالمخالفة لنص المادة (٣٤) من الدستور .

وحيث إنه لذلك فإن النص الطعين يكون مخالفاً لأحكام المواد (١٧ و ٣٤ و ٤٠) من الدستور .

فهذه الأسباب

حكمت المحكمة بعدم دستورية نص البند (٢) من الفقرة الثالثة من المادة الحادية عشرة من القانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٨٧ معدلاً بالمادة السابعة من القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٢ فيما لم يتضمنه من إستثناء المعاشات المستحقة وفقاً للمادة (٣١) من قانون التأمين الإجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ من شرط ألا يجاوز مجموع المعاش الحد الأقصى لمجموع معاش الأجرين الأساسي والمتغير ، والزمته الحكومة بالمصروفات ومبلغ مائتي جنيه مقابل أتعاب المحاماة

الكتب الدورية

كتاب دوري رقم (٤) لسنة ٢٠٠٨ في شأن شروط وضوابط استحقاق بدل تفرغ للأخصائيين التجاريين

السيد /

- تنص المادة (٤٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة على أن :- يجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنة شئون الخدمة المدنية منح البدلات الآتية وتحديد فئة كل منها وفقا للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدر في هذا الشأن

- بدلات وظيفية يقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها تستلزم منع شاغلها من مزاوله المهنة وذلك في حدود الأمتدادات المالية المخصصة في الموازنة .

- وقد صدرت تنفيذا لذلك قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ بتقرير بدل تفرغ للأخصائيين التجاريين .

كما صدرت تنفيذا لهذا القرار قرار وزير المالية رقم ٧٤٠ لسنة ١٩٩٦ في شأن تحديد الوظائف التي تقتضى تفرغ الأخصائيين التجاريين والتي يمنح شاغلوها بدل التفرغ .

- ومفاد هذين القرارين أن شروط منح هذا البدل تتحدد في الآتي :-
١ - أن يكون العامل خاضعا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة .

٢ - أن يكون شاغلا لإحدى الوظائف التخصصية بأي من المجموعات النوعية التخصصية الواردة بجدول وظائف الوحدة المعتمدة .

٣ - أن يكون التأهيل العلمي اللازم لشغل هذه الوظيفة مؤهل تجاري عالى وعلى أن تتضمن بطاقة وصف الوظيفة هذا التأهيل العلمي .

٤ - أن يكون عضواً بنقابة التجاريين .

٥ - أن يثبت تفرغه للعمل بالجهة الإدارية وعدم مزاولته للعمل بالخارج .

فإذا ما توافرت هذه الشروط يجوز الجمع بين هذا البدل وغيره من البدلات والمكافآت التي تمنح لأسباب لا تتصل بطبيعة التفرغ - ولا يجوز الجمع بين هذا البدل وبين المكافآت عن ساعات العمل الإضافية والجهود غير العادية - أعمالاً لصراحة نص المادة الثالثة من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٧٢ لسنة ١٩٧٦ .

برجاء التنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم لتطبيق ما تقدم في شأن استحقاق هذا البدل .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

"دكتور / صفوت النحاس"

كتاب دوري رقم (٥) لسنة ٢٠٠٨ في شأن

معاملة العاملين بمديرية التربية والتعليم بالمحافظات بالنسبة لحافز الإثابة الإضافي المقرر بالقانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨

صدر القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ وورد النص في مادته الرابعة على أنه اعتباراً من ٢٠٠٨/٥/١ يمنح العاملون المدنيون بوحدة الإدارة المحلية حافز إثابة اضافي شهري بنسبة ٥٠٪ من مرتباتهم الأساسية - وصدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٨ على أن يصرف للعاملين بوحدة الإدارة المحلية حافز الإثابة الإضافي المسار إليه بالفرق بين نسبة ٧٥٪ من الأجر الأساسي الشهري وما كانوا يتقاضونه من الجواهر بنسبة ٢٥٪ من الأجر الأساسي أعمالاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ .

وقد طلب السيد الأستاذ الدكتور / وزير التربية والتعليم بكتابه

رقم ١٨٢٥ المؤرخ ٢٠٠٨/٥/٢٨ اتخاذ اللازم نحو تطبيق حافز المحليات المشار إليه على العاملين بالمديرية التعليمية والإدارات التعليمية بالمحافظات والمدارس الذين لم يشملهم الكادر الخاص للمعلمين . وذلك تنفيذا لتعليمات السيد الأستاذ الدكتور / رئيس مجلس الوزراء في هذا الشأن والواردة بكتاب السيد الأستاذ / رئيس هيئة مستشاري مجلس الوزراء رقم (٣٩٨٢) بتاريخ ٢٠٠٨/٥/١٥ . ولما كان العاملون بالمديرية التعليمية والإدارات التعليمية بالمحافظات والمدارس يدخلون في مدلول العاملين بوحدة الإدارة المحلية فإنهم يستحقون حافز الإثابة المقرر بالمادة الرابعة من القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ وبالصوابط الواردة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٨ بشرط عدم استفادتهم من الكادر الخاص للمعلمين .

برجاء التنبيه على الجهات التابعة لسيادتكم بتنفيذ ما تقدم وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

"دكتور / صفوت النحاس"

كتاب دوري رقم (٦) لسنة ٢٠٠٨ في شأن

معاملة أعضاء الإدارات القانونية

الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣

يحكم مديري وأعضاء الإدارات القانونية بالهيئات العامة والوحدات التابعة لها والقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ وهو نظام قانوني متكامل ويعمل فيما لم يرد به نص في هذا النظام بأحكام التشريعات السارية بشأن العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام حسب الأحوال وكذلك بالوائح والنظم المعمول بها في شأن الجهات المنشأة بها الإدارات القانونية . وقد وردت بعض الاستفسارات من الجهات الإدارية التي تخضع للإدارات القانونية فيها للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ تعرض لهذا الاستفسارات والرد عليها على النحو الآتي :-

أولاً : بالنسبة للترقية أعضاء الإدارات القانونية بالرسوب الوظيفي فإنه قد سبق مخاطبة السيد الأستاذ المستشار وزير العدل ورئيس اللجنة العليا للإدارات القانونية بكتاب وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٠٩٦ / ت في ١٩٩٩/٧/٢٧ .

وورد كتاب سيادته رقم ١٠٠٥ / ت في ١٩٩٩/٨/١٦ مرفقاً به مذكرة الأمانة العامة للجنة شئون الإدارات القانونية بوزارة العدل والمنتوية إلى أن أعضاء الإدارات القانونية بالهيئات العامة من العاملين الذين عناهم قرارات الترقية بالرسوب الوظيفي إلا أن الأمر يستوجب عند تطبيق الترقية بالرسوب الوظيفي على أعضاء الإدارات القانونية توافر المدد البينية المنصوص عليها في المادة (١٣) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ جنياً إلى جنب مع المدد المتطلب للترقية بالرسوب الوظيفي ، وأنه قد تم إذاعة مبدأ عام من الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة متضمناً ذلك .

ثانياً : بالنسبة لترقية أعضاء الإدارات القانونية لوظيفة كبير رسوباً : تطلبت القواعد المتطلب للترقية بالرسوب الوظيفي ضرورة حصول العامل على تقريرين متتاليين بمراقبة ممتاز سابقين على إجراء هذه الترقية .

ونظراً إلى أن أعضاء الإدارات القانونية محالين ما يحصلون على مرتبة جيدة رغم أن القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ حدد مراقب الكفائية بخمسة مراتب منها مرتبة ممتاز ويتعين الالتزام بالتراتب كما وردت بالقانون المذكور أي أنه إلى أن يتم ذلك فقد انتهت اللجنة العليا لشئون الإدارات القانونية عند ترقية أعضاء الإدارات القانونية لوظيفة كبير يكتفى بالحصول على مرتبة جيدة في السنتين الأخريتين .

ثالثاً : بالنسبة لشروط منح العلاوة التكميلية لأعضاء الإدارات القانونية : فقد استفسر الرأي على منح أعضاء الإدارات القانونية العلاوة التكميلية وفقاً للمادة (٥٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وتعامل مرتبة جيد كمترتبة ممتاز في منح هذه العلاوة على النحو السابق توضيحه . المرجو التفضل بالنسبة على الوحدات التابعة لسيادتكم

بمراعاة ما تقدم بالنسبة لأعضاء الإدارات القانونية الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ .
تحريرا في : ٢٠٠٨ / /

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

"دكتور / صفوت النحاس"

كتاب دوري رقم (٧) لسنة ٢٠٠٨

في شأن

شروط وضوابط شغل الوظائف القيادية

بالجهاز الإداري للدولة

عرف القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ في شأن الوظائف المدنية القيادية في الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام بأنها الوظائف التي يتولى شاغلوها الإدارة القيادية بأنشطة الانتاج أو الخدمات أو تصريف شئون الجهات التي يعملون فيها وحدد درجات هذه الوظائف من (درجة مدير عام ، و الدرجة العالية ، والدرجة الممتازة أو الدرجة الأعلى وما يعادلها) . وقد تضمن القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١ ولأئحته التنفيذية كيفية شغل هذه الوظائف على النحو الآتي :

- ١ - تعلن كل جهة عن شغل الوظائف القيادية الخالية بها أو المتوقع خلوها من بين العاملين بها أو من غيرهم في صحيفتين يوميتين واسعتي الانتشار ويجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين أن يكون الإعلان عن شغل الوظائف المشار إليها من بين العاملين بالوحدة (من الداخل) .
- ٢ - تقوم اللجان الدائمة للوظائف القيادية المشكلة في كل وحدة بالنظر في الترشيح والاختيار والإعداد لشغل الوظائف القيادية الشاغرة وتقويم نتائج أعمال شاغلي هذه الوظائف ويبدأ عملها بفحص طلبات المتقدمين من واقع الكشوف التي تعرضها الأمانة الفنية للجنة للمتقدمين لشغل الوظيفة القيادية . ولها أن تجري المقابلات والاختبارات التي تراها لازمة للتعرف على قدراتهم . ويتم ترتيبهم وفقا لمجموع درجات كل منهم في عنصرين : تاريخ المتقدم ويقدر لها (٥٠) درجة ، ومقترحات التطوير ويقدر لها (٥٠) درجة .
- ٣ - تقوم اللجنة بإيفاد المرشحين للتدريب ويستثنى من شرط التدريب الوظائف القيادية التي تعلو درجاتها الدرجة الممتازة أو ما يعادلها .
- ٤ - بعد اجتياز التدريب يتم التعيين في الوظيفة القيادية من السلطة المختصة بذلك :

- ويراعى في هذا التنظيم القانوني لشغل الوظائف القيادية أن الشغل لا يرتبط بالأقدمية في الوظيفة وإنما يقوم على أساس الجدارة والكفاءة التي تكشف عنها اللجان الدائمة للقيادات .
- كما أن هذا التنظيم يكمل دائما بالشريعة العامة للتوظيف من قوانين وتوائح فيما يتعلق بباقي الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف .
- ويترتب على ذلك الآتي :-

أولا : أنه يشترط للترقية للوظائف القيادية أن يكون العامل قد حصل على مرتبة ممتاز من السنتين الأخيرتين مع مراعاة ماورد النص عليه في المادة (٣١) ، ٣١ مكررا من اللائحة التنفيذية لقانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ من أن العامل لا تقدر كفايته بمرتبة ممتاز إذا وقع عليه جزاء تأديبي بعقوبة الخصم من أجره أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على خمسة أيام أو بعقوبة أشد أو جزوي بجزاءات يجاوز مجموعها الخصم من الأجر أو الوقف عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام وكذلك العامل من شاغلي الوظائف العليا الذي وقع عليه أي جزاء خلال العام الذي يوضع عنه بيان كفاية الأداء وبمراعاة ألا يكون الجزاء قد تم محوه وفقا لحكم المادة (٩٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بانقضاء المدد المحددة في هذا النص .

ثانيا : لا يجوز التعيين في الوظيفة القيادية أو التجديد لشغلها إذا ثبت أن العامل محالا إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية طوال مدة الإحالة . ويعتبر العامل محالا إلى المحاكمة التأديبية من تاريخ ايداع النيابة الإدارية أوراق القضية وقرار الإحالة قلم كتاب المحكمة التأديبية المختصة بمجلس الدولة أو تاريخ طلب الجهاز المركزي للمحاسبات أو الجهة الإدارية إحالة العامل إلى المحكمة التأديبية باعتبار أن الإحالة

في هاتين الحالتين وجوبية . ويعتبر العامل محالا إلى المحكمة الجنائية من تاريخ تكليفه بالحضور من قبل النيابة العامة أمام المحكمة الجنائية المختصة .

ثالثا : أنه لا يجوز التعيين في الوظيفة القيادية أو التجديد لشغلها إذا ثبت أن العامل عند التعيين أو التجديد قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره أو وقف تنفيذ العقوبة وفي هذه الحالة الأخيرة يدخل الأمر في تقدير اللجنة الدائمة للقيادات .

رابعا : الالتزام بما صدر عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة من كتب دورية في هذا الشأن وهي الكتب الدورية أرقام (٦) لسنة ١٩٩٨ و(٧) لسنة ٢٠٠٠ و(١١) لسنة ٢٠٠٧ والمرفقة .

برجاء التنبيه على كافة الوحدات التابعة لسيادتكم بالالتزام بما تقدم عند شغل الوظائف القيادية أو التجديد لشغلها .

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

"دكتور / صفوت النحاس"

كتاب دوري رقم (٨) لسنة ٢٠٠٨

بشأن

القواعد التنفيذية لقراري رئيس الجهاز المركزي للتنظيم

والإدارة رقمي (٢٤٠) ، (٢٤١) لسنة ٢٠٠٨ بترقيات

العاملين المدنيين بالدولة

في إطار استكمال خطة تحسين أوضاع العاملين المدنيين بالدولة التي تعتبر هدفا أساسيا من أهداف برنامج الإصلاح الإداري ، وبعد أن تم الانتهاء من معالجة مشكلة الرسوب الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري للدولة والقضاء عليها نهائيا وبصورة جذرية من خلال الجهود التي بذلت في السنوات الأخيرة الماضية ، وعملا على الدفع بالعناصر الشابة ومتوسطة العمر إلى الوظائف الأعلى بغية الارتقاء وتطوير مستوى الأداء داخل وحدات الجهاز الإداري للدولة وتحفيز العاملين على بذل مزيد من الجهود في العمل والإنجاز المحقق .

صدر قرار رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم (٢٤٠) لسنة ٢٠٠٨ بشأن ترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين بالدولة ، ورقم (٢٤١) لسنة ٢٠٠٨ بتعيين العاملين بالدرجة الأولى بالوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بوظائف كبير (باحثين / أخصائيين / فنيين / كتاب) بدرجة مدير عام . وقد تم نشر هذين القرارين في الوقائع المصرية بعدد ١٩٣ الصادر برقم ١٩٣ تابع أ بتاريخ ٢٠٠٨/٦/١٧ . وعملا على تحقيق وحدة المعاملة بين مختلف طوائف العاملين وكذلك التيسير على الوحدات الإدارية المختلفة عند وضع هذين القرارين موضع التنفيذ ، وبغية تذليل العقبات التي تصادف التطبيق الضعيف . فقد أعد الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة مجموعة من القواعد التنفيذية يتعين الالتزام بها عند تنفيذ أحكام القرارات الصادرة بترقيات العاملين المدنيين بالدولة في تاريخ موحد هو ٢٠٠٨/٧/١ . والمرجو التفضل بالتنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بمراعاة ما جاء بالقواعد التنفيذية المرفقة .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام .

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

"دكتور / صفوت النحاس"

القواعد التنفيذية

لقراري رئيس الجهاز المركزي للتنظيم

والإدارة رقمي (٢٤٠) ، (٢٤١)

لسنة ٢٠٠٨ بترقيات العاملين المدنيين بالدولة

مبادئ أساسية :

x ينبغي عند اتخاذ إجراءات تنفيذ قراري رئيس الجهاز المركزي

لسنة ٢٠٠٨ بالنسبة للحاصلين على الماجستير أو الدكتوراه أثناء الخدمة إلا على من يرقى وفقا لأحكام هذين القرارين فقط ، ولا يسرى هذا التخفيض عند إجراء الترقيات العادية .

٥ - لا يجوز النظر في إجراء أى رفع لدرجة أى من العاملين الذين يقوم بهم سبب قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية فى ٢٠٠٨/٦/٣٠ حتى ولو زال عنهم المانع القانونى للترقية أو توافرت شروطها بعد هذا التاريخ باعتبار أن هذه الترقيات وقتية لمن توافرت فيهم الشروط ولم يقيم بهم مانع فى تاريخ ٢٠٠٨/٦/٣٠ .

إجراءات التنفيذ :

أولا : فى مجال تنفيذ قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم (٢٤٠) لسنة ٢٠٠٨ بترقية جميع المستحقين للترقية من العاملين المدنيين بالدولة :

١ - تقوم وحدات شئون العاملين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية بحصر أعداد العاملين الذين أتموا حتى ٢٠٠٨/٦/٣٠ المدد التالية وذلك من واقع ملفات خدمتهم وسجلات الأقدمية وتحت مسئولية وحدات شئون العاملين :

- (٦ سنوات) فى الدرجة الثانية بمجموعات نوعية مختلفة فيما عدا الحاصلين أثناء الخدمة على درجة الدكتوراه فيشمل الحصر من أتم منهم فى هذه الدرجة حتى التاريخ المشار إليه مدة (٤ سنوات) ، وأيضا الحاصلين على درجة الماجستير أثناء الخدمة فيشمل الحصر من أتم منهم مدة (٥ سنوات) فى هذه الدرجة مع مراعاة ما جاء بالبند (٤) من المبادئ الأساسية .

- (٨ سنوات) فى الدرجة الثالثة بمجموعات نوعية مختلفة فيما عدا الحاصلين أثناء الخدمة على درجة الدكتوراه فيشمل الحصر من أتم منهم فى هذه الدرجة حتى التاريخ المشار إليه مدة (٦ سنوات) ، وأيضا الحاصلين على درجة الماجستير أثناء الخدمة فيشمل الحصر من أتم منهم مدة (٧ سنوات) مع مراعاة ما جاء بالبند (٤) من المبادئ الأساسية .

× (٥ سنوات) فى الدرجة الرابعة بمجموعات نوعية مختلفة .
× (٥ سنوات) فى الدرجة الخامسة بمجموعات نوعية مختلفة .
× (٥ سنوات) فى الدرجة السادسة بمجموعات نوعية مختلفة .

٢ - لا يسئف من الترقية وفقا لأحكام قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم (٢٤٠) لسنة ٢٠٠٨ من يقوم بهم مائة قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية فى ٢٠٠٨/٦/٣٠ وحتى ولو زال عنهم المانع القانونى أو توافرت شروط الترقية بعد هذا التاريخ .

٣ - تلغى درجات الوظائف المشغولة بالعاملين المستحقين للترقية إلى الوظائف الأعلى مباشرة وفقا للتصديع السابق اعتبارا من ٢٠٠٨/٧/١ وتنشأ بديلا عنها درجات أعلى بذات المجموعات النوعية بجدول ترتيب وظائف الوحدة المعتمد .

وتستخدم التكاليف التشغيلية السنوية لدرجات الوظائف الأدنى اللغاه فى تمويل درجات الوظائف المنشأة للترقية عليها .

٤ - يتم رفع درجات العاملين المستوفين للمدد المحددة قرين كل درجة من الدرجات بدءا من الدرجة السادسة وحتى الدرجة السابعة إلى الدرجات التى تعلوها ، وتجرى ترقية العاملين إلى وظائف من درجات أعلى واردة بجدول ترتيب وظائف الوحدة المعتمد .

وفى حالة عدم وجود وظيفة أعلى معتمدة بجدول ترتيب وظائف الوحدة للترقية عليها ترفع درجة وظيفة العامل إلى وظيفة من الدرجات الأعلى فى إطار المستويات النمطية لمسميات الوظائف الواردة بأحكام معايير ترتيب الوظائف وتستحدث الوظيفة المقابلة للدرجة التى سيرقى عليها العامل ، ويوافق الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ببطاقات وصف هذه الوظائف لإعمال شئونه .

٥ - يستمر العاملون الذين تمت ترقيتهم إلى وظائف ملاحظ حرقهم بالدرجة الأولى فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم وذلك دون إخلال بحق السلطة

لتنظيم والإدارة رقمى (٢٤٠) (٢٤١) لسنة ٢٠٠٨ الالتزام بعدة مبادئ أساسية وردت فى هذين القرارين وهى :

١ - تسرى أحكام قرارى رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة المتسار إليهما على العاملين المدنيين بالدولة المطبق بشأنهم أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالوزارات ، والمصالح ، والأجهزة التى لها موازنة خاصة بها ، ووحدات الإدارة المحلية ، والهيئات العامة الاقتصادية والخدمية .

٢ - لا يجوز عند تطبيق أحكام هذين القرارين المساس بدرجات الوظائف الممولة والشاغرة أو التى تخلق أثناء السنة والمحتفظ بها على سبيل التذكير بموازنة كل جهة .

٣ - بالنسبة للوحدات الإدارية التى يسرى بشأنها حكم المادة (١٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فيما أجازته من وجود تقسيمات وظيفية فى الدرجة المالية الواحدة لبعض نوعيات من الوظائف يتحرك بينها العامل دون أن يتربط على ذلك ميزة مادية قبل الارتقاء إلى وظيفة فى الدرجة المالية الأعلى والتى يصدر بتحديد قرار من لجنة شئون الخدمة المدنية ، فإنه يراعى عند تطبيق أحكام قرارى رئيس الجهاز

رقمى (٢٤٠) ، (٢٤١) لسنة ٢٠٠٨ عدم الإخلال بحق السلطة المختصة فى تحريك العامل الذى تتم ترقيته إلى الدرجة المالية الأعلى . عند توافر المدد المتطلب لذلك داخل التقسيمات الوظيفية التى تتكون منها الدرجة الأدنى مباشرة إذا توافرت شروط الإستحقاق لهذا التحرك .

وعلى ذلك فإن ترقية العامل المستوفى للمدد البينية الزمنية المحددة للترقية إلى الدرجة الأعلى

لا تحول دون الالتزام بقواعد وضوابط تحريك العامل داخل التدرجات الوظيفية التى تتكون منها الدرجة الأدنى مباشرة بمراعاة توافر شروط الإستحقاق لهذا التحرك وفقا لأحكام قرارات لجنة شئون الخدمة المدنية الصادرة بهذا الشأن ، وهو ما أكدته وزارة التربية والتعليم بكتابها رقم ٩٥٢٣ بتاريخ ٢٥/٦/٢٠٠٣ .

٤ - بالنسبة للحاصلين على درجة الماجستير أو الدكتوراه أثناء الخدمة فإنه يراعى عند تطبيق قرارى رئيس الجهاز رقمى (٢٤٠) ، (٢٤١) لسنة ٢٠٠٨ ما يلى :

أ - لا يجوز تأي حساب من الأحوال المسموح بين المراتب المقررة بالقرارين المذكورين من حيث تخصيص المدد المتطلب للترقية . ومن ثم إقادتهم من المراتب المقررة بقرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم (٢) لسنة ١٩٨٠ فى شأن قواعد حساب مدة الخبرة المكتسبة عليها عند التعيين والعدل بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم (٥٤) لسنة ١٩٨٩ وذلك على نحو يؤول إلى إقادة العامل لمدة تزيد عن عامين طوال حياته الوظيفية .

ب - لا يتم إقادة العامل من التخصيص الوارد بالقرارين السابق الإشارة إليهما طوال حياته الوظيفية فهناك تفاوتات الدرجات العلمية الحاصل عليها إلا مرة واحدة فقط .

ج - لا تسرى مدة التخصيص المنصوص عليها بالقرارين المتسار إليهما بالنسبة لمن التحصنوا بالخدمة بعد حصولهم على الدكتوراه وتمت معاملتهم به طبقا لقرار لجنة شئون الخدمة المدنية سالف الذكر ولو حصلوا على درجة علمية أو أكثر من هذه الدرجات أثناء الخدمة .

د - لا يسئف من أحكام هذا القرار الحاصل على الماجستير وتم إقادته وفقا لقرار لجنة شئون الخدمة المدنية المتسار إليه إذا كان لم يحصل حتى ٢٠٠٨/٦/٣٠ على الدكتوراه . أما إذا حصل على الدكتوراه أثناء الخدمة فلا تخفف المدد اللازمة للترقية إلا بمقتضى سنة واحدة فقط .

هـ - يعامل المخاطبون بالقرارين المذكورين على أساس أعلى درجة علمية حصلوا عليها حتى ٢٠٠٨/٦/٣٠ ولا يجوز النظر فى إجراء هذا التخصيص لمن يحصلون على الماجستير أو الدكتوراه بعد هذا التاريخ .

و - لا يسرى التخصيص الوارد بالقرارين رقمى (٢٤٠) ، (٢٤١)

درجاتهم وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى إسناد أعمال محددة لأى منهم وفقاً لصالح العمل .

٣ - يلزم لرفع الدرجات المالية للعاملين المستحقين للتعيين بدرجة مدير عام بمسمى كبير باحثين أو أخصائيين / كبير فنيين / كبير كتاب والذين تقدموا خلال المدة المحددة بطلب كتابى بذلك ضرورة حصول العامل على تقرير كضايعة بمرتبة " ممتاز " فى السنتين الأخيرتين .

٤ - يمتنع على الوحدة الإدارية رفع درجات أى من العاملين شاغلى الدرجة الأولى الذين أتموا المدة المحددة بقرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم (٢٤١) لسنة ٢٠٠٨ للترقية إلى درجة مدير عام ما دام العامل فى إجازة بدون مرتب أو فى إصارة لم تقتضها مصلحة قومية علياً تنفيذاً لأحكام المادتين ٤/٥٨ ، ٢/٦٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

٥ - لا يستفيد من الترقية إلى درجة مدير عام بمسمى كبير باحثين / أو كبير أخصائيين / كبير فنيين / كبير كتاب من يقوم بهم مانع قانونى يجعلهم غير صالحين للترقية فى ٢٠/٦/٢٠٠٨ ولوزال عنهم المانع القانونى للترقية أو توافرت شروطها بعد هذا التاريخ .

٦ - تلغى درجات وظائف شاغلى الدرجة الأولى المستحقين للترقية وفقاً لما تقدم اعتباراً من ٢٠٠٨/٧/١ وتنشأ بديلاً عنها درجات مدير عام بذات المجموعات النوعية للوظائف التخصصية أو المكتبية أو الفنية على أن يتم التأشير قرين الدرجات المنشأة أنها بصفة شخصية وتلغى لدى خلوها من شاغلها .

ويلزم استخدام التكاليف الفعلية السنوية للدرجات الأولى الملغاة فى تمويل درجات مدير عام المنشأة للترقية عليها .

كما يتعين عند تصويب أوضاع الدرجات المالية باستمارة الموازنة نتيجة الترقيات ، إظهار أعداد درجات مدير عام التى تم رفعها على مستوى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية ، وكذلك أعداد درجات مدير عام التى تم رفعها على مستوى المجموعات النوعية للوظائف الفنية والمكتبية بحيث تكون مفرزة ومجنبه ومفصولة مع وضعها فى نهاية استمارة الموازنة " نموذج رقم ٥ " مؤشراً قرينها أنها بصفة شخصية ، وتلغى لدى خلوها من شاغلها ، ولا يجوز شغلها أو استخدام تكاليفها فى أية أغراض أخرى .

وسوف يجرى الارتباط سنوياً بتكاليف درجات مدير عام بعد مراجعتها من جانب الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووزارة المالية على ضوء أعداد الوظائف المشغولة منها فقط بموازنة كل وحدة .

٧ - يصدر الوزير المختص القرار التنفيذى بالتعيين فى وظائف من درجة مدير عام بمسمى كبير أخصائيين أو باحثين / كبير فنيين / كبير كتاب على مستوى الوحدات الإدارية التابعة له وفقاً لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم (٧) لسنة ٢٠٠٦ ، كما يصدر المحافظين كل فيما يخصه هذا القرار تنفيذاً لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٧ لسنة ٢٠٠٦ وبمراعاة استيفاء كافة الاشتراطات القانونية المقررة بما فى ذلك من توافر شروط شغل الوظائف الواردة ببطاقات الوصف ومنها التأهيل العملى على أن يكون التعيين اعتباراً من ٢٠٠٨/٧/١ .

ثالثاً : تعديلات الموازنة :

١ - تلتزم كل وحدة إدارية بإعداد كشف مستقل يتضمن حصراً بدرجات الوظائف التى تم إلغاؤها والوظائف التى تم إنشاؤها بموازنة الوحدة وحساب فروق التكاليف الفعلية المترتبة على رفع الدرجات فى ضوء القرارات التنفيذية الصادرة بالترقية ، على أن يوضح أعداد المستفيدين فى كل درجة فى كل مجموعة نوعية ، ويرسل هذا الكشف إلى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة لاتخاذ اللازم بهذا الشأن وإبلاغ وزارة المالية .

هذا ويراعى اتخاذ ما جاء بهذا البيان أساساً عند إعداد أول استمارة موازنة وظائف بعد صدور قرارات الترقية وذلك على أساس الحالة فى ٢٠٠٨/٧/١ ووفقاً للمواعيد المحددة قانوناً لإعداد الاستمارة على أن تبرز الاستمارة أعداد الوظائف الممولة داخل كل

المختصة فى إسناد أعمال محددة لأى منهم وفق ما تراه السلطة المختصة محققاً لصالح العمل .

كما يستمر العاملون الذين تمت ترقيتهم إلى وظائف كاتب أول بالدرجة الأولى بالمجموعة النوعية للوظائف المكتبية لغير المؤهلين فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى إسناد أعمال محددة لأى منهم وفق ما تراه محققاً لصالح العمل .

كذلك يستمر العاملون الذين تمت ترقيتهم إلى وظائف معاون خدمة ممتاز بالدرجة الثالثة بمجموعة وظائف الخدمات المعاونة فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى كانوا يمارسونها وفق القرارات واللوائح والقواعد المنظمة لها قبل رفع درجاتهم وذلك دون إخلال بحق السلطة المختصة فى إسناد أعمال محددة لأى منهم وفق ما تراه محققاً لصالح العمل .

٦ - بالنسبة للعامل المنقول إلى وحدة من وحدات الجهاز الإدارى للدولة على درجة خالية فتتم ترقيته دون انتظار لمرور سنة على نقله لانتفاء العله من حظر الترقية فى تلك الحالة ، وفقاً لحكم المادة ٢/٣٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

٧ - تصدر السلطة المختصة القرار التنفيذى بترقية جميع المستحقين للترقية فى ٢٠٠٨/٦/٣٠ ، وبمراعاة استيفاء كافة الاشتراطات القانونية المقررة بما فى ذلك توافر شروط شغل الوظائف الواردة ببطاقات الوصف على أن تكون الترقية اعتباراً من ٢٠٠٨/٧/١ .

ثانياً : فى مجال تعيين شاغلى الدرجة الأولى فى الوظائف التخصصية والفنية والمكتبية بدرجة مدير عام بمسمى كبير أخصائيين أو باحثين / كبير فنيين / كبير كتاب تنفيذاً لقرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم (٢٤١) لسنة ٢٠٠٨ .

١ - تقوم وحدات شئون العاملين بوحدات الجهاز الإدارى للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة الخدمية والاقتصادية بحصر أعداد العاملين الذين أتموا فى الدرجة الأولى حتى ٢٠٠٨/٦/٣٠ المدد التالية وذلك من واقع ملفات خدمتهم وسجلات الأقدمية وتحت مسئولية وحدات شئون العاملين :

- (٦ سنوات) فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف التخصصية فيما عدا الحاصلين أثناء الخدمة على درجة الدكتوراه فيشمل الحصر من أتم منهم فى الدرجة الأولى حتى التاريخ المشار إليه مدة لا تقل عن (٤ سنوات) ، وكذلك بالنسبة للحاصلين أثناء الخدمة على درجة الماجستير فيشمل الحصر من أتم منهم فى الدرجة الأولى حتى التاريخ المشار إليه مدة (٥ سنوات) ، مع مراعاة ما جاء بالبند (٤) من المبادئ الأساسية .

- (٧ سنوات) فى إحدى المجموعات النوعية للوظائف الفنية أو المكتبية فيما عدا الحاصلين أثناء الخدمة على درجة الدكتوراه فيشمل الحصر من أتم منهم فى الدرجة الأولى حتى التاريخ المشار إليه مدة لا تقل عن (٥ سنوات) وكذلك بالنسبة للحاصلين أثناء الخدمة على درجة الماجستير فيشمل الحصر من أتم منهم فى الدرجة الأولى حتى التاريخ المشار إليه مدة (٦ سنوات) ، مع مراعاة ما جاء بالبند (٤) من المبادئ الأساسية .

٢ - على وحدات شئون العاملين الإعلان عن ضرورة تقديم الراغبين فى الترقية من شاغل الدرجة الأولى بالمجموعة النوعية للوظائف التخصصية والمكتبية والفنية المستحقين للترقية إلى درجة مدير عام الذين أتموا المدة الزمنية المحددة فيما سبق بطلب كتابى خلال مدة (ثلاثين يوماً) من اليوم التالى لنشر القرار فى الوقائع المصرية وقد نشر فى ٢٠٠٨/ / برغبتهم فى الترقية وفق أحكام قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم (٢٤١) لسنة ٢٠٠٨ وذلك بهدف الإفصاح عن رغبتهم فى الترقية وظيفية كبير بدرجة مدير عام بصفة شخصية مع استمرارهم فى ممارسة ذات الأعمال والمسئوليات والواجبات التى يمارسونها قبل رفع

تتم الترقية بالرسوب الوظيفي أولاً ويستحق العامل العلاوة الدورية بصفة درجة الوظيفة التي رقى إليها .

وترتيباً على ذلك فإن استحقاق العلاوة الدورية في حال اتحاد تاريخ استحقاقها مع تاريخ الترقية بالرسوب في ٢٠٠٨/٧/١ تكون بالفئة المقررة لدرجة الوظيفة المرقى إليها العامل .

ويكون ترتيب الاستحقاق على النحو الآتي :

١ - إجراء الترقّيات بالرسوب الوظيفي أولاً في ٢٠٠٨/٧/١ ويستحق العامل بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر (علاوة الترقية) .

٢ - تمنح العلاوة الدورية في ذات التاريخ على درجة الوظيفة المرقى إليها وبالفئة المحددة لها في حالة توافر الضوابط المحددة لهذا الاستحقاق .

برجاء التنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم بتنفيذ ما تقدم .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري .

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

"دكتور / صفوت النحاس"

كتاب دوري رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٨

بشأن

حظر ذكر أسماء الضباط السابقين بالقوات

المسلحة مقرونة برتبهم العسكرية

ورد للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة كتاب السيد اللواء / أمين عام وزارة الدفاع رقم ١٧٥٥٨ المؤرخ ٢٠٠٨/٥/٣١ والمتضمن الإشارة إلى أن القانون رقم ٣٤١ لسنة ١٩٥٦ بحظر ذكر أسماء الضباط السابقين بالقوات المسلحة والمصالح والهيئات ذات النظم العسكرية مقرونة برتبهم العسكرية في المحررات المتعلقة بأعمالهم الجديدة وفي كل ما يتعلق بهذه الأعمال المسلحة وأنه تلاحظ عدم الالتزام بذلك ، وتطلب وزارة الدفاع النشر على جميع أجهزة الدولة بضرورة الالتزام بما نص عليه القانون .

وحيث ورد النص في القانون رقم ٣٤١ لسنة ١٩٥٦ بأن يحظر على الضباط الذين شطبت أسماؤهم من عداد القوات المسلحة أو المصالح والهيئات ذات النظم العسكرية أو أحيلا إلى المعاش ثم عينوا في وظائف مدنية أو زاولوا أعمالاً غير حكومية ، أن تذكر أسمائهم مقرونة بالألقاب الممنوحة لهم بمقتضى رتبهم العسكرية وذلك في المحررات المتعلقة بأعمالهم الجديدة وفي كل ما يتعلق بهذه الأعمال من إعلانات أو أحاديث أو شئون الدعاية الانتخابية بكامل أنواعها ولا يدخل في نطاق هذا الحظر الألقاب العلمية والمسميات المهنية .

برجاء التكرم بالنشر على الوحدات التابعة لسيادتكم بذلك والتأكيد على الالتزام بما تقدم تنفيذا للقانون .

وتفضلوا بقبول وافر التحية وخالص تقديري ،

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

"دكتور / صفوت النحاس"

كتاب دوري رقم (١١) لسنة ٢٠٠٨

بشأن

ضوابط صرف حافز الإثابة الإضافي للعاملين بوحدات

الإدارة المحلية طبقاً للقانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨

سيق أن أصدر الجهاز للتنظيم والإدارة الكتاب الدوري رقم ٥

لسنة ٢٠٠٨ بشأن معاملة العاملين بمديرية التربية والتعليم بالمحافظات بالنسبة لحافز الإثابة الإضافي المقرر بالقانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ ، وقد ورد به أن العاملين المذكورين يدخلون في جدول العاملين بوحدات الإدارة المحلية ويستحقون حافز الإثابة الإضافي بالضوابط الواردة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٨ بشرط عدم استعادتهم من الكادر الخاص بالمعلمين

درجة مالية وعلى مستوى كل مجموعة نوعية مصوراً للموقف بعد التنفيذ الفعلي لقراري رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بما في ذلك من تجنب أعداد درجات مدير عام بمسمى كبير باحثين أو أخصائيين / كبير فنيين / كبير كتاب في آخر استمارة الموازنة مؤشراً قرينها بأنها بصفة شخصية وتلغى لدى خلوها من شاغلها .

تتولى كل وحدة إدارية اتخاذ اللازم نحو الخصم بالتكاليف المترتبة على تنفيذ هذا القرار خصماً على موازنتها ، على أن يتم تسوية هذه التكاليف حتى نهاية السنة المالية ٢٠٠٩/٢٠٠٨ بالخصم على الاعتماد الاجمالي الخاص تحت التوزيع وفقاً للتأشيرات العامة للموازنة العامة للدولة ، والتأشيرات العامة للهيئات الاقتصادية مع اعتبار ذلك تعديلاً حتمياً بمشروع موازنة السنة المالية ٢٠٠٩/٢٠٠٨ .

٢ - تطلب وحدة شئون العاملين بكل جهة إدارية من رئيس لجنة شئون العاملين بها دعوة اللجنة للانعقاد في أسرع وقت ممكن للنظر في ترقية العاملين المستحقين للترقية وفقاً لأحكام قراري رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقمي (٢٤٠) ، (٢٤١) لسنة ٢٠٠٨ المشار إليهما فيما سبق ، مع مراجعة كافة مشروعات القرارات التنفيذية الصادرة بترقيات العاملين إلى الوظائف الأعلى مباشرة واعتمادها من السلطة المختصة .

ويجب في جميع الأحوال الانتهاء من الإجراءات اللازمة وصدر القرارات التنفيذية للترقية اعتباراً من ٢٠٠٨/٧/١ وذلك في أسرع وقت ممكن .

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

"دكتور / صفوت النحاس"

كتاب دوري رقم ٩ لسنة ٢٠٠٨

بشأن

ترتيب استحقاق العامل للترقية بالرسوب

وللعلاوة الدورية في ٢٠٠٨/٧/١

في حالة اتحاد موعد استحقاق العلاوة الدورية والترقية بالرسوب الوظيفي في ٢٠٠٨/٧/١ .

فقد ثار التساؤل حول ترتيب الاستحقاق بمعنى أن يستحق العامل العلاوة الدورية أولاً على درجته قبل الترقية وبالفئة المحددة لها ، ثم يرقى رسوباً ويستحق علاوة الترقية في حالة استحقاقها أم يرقى أولاً بالرسوب في ٢٠٠٨/٧/١ ثم يستحق العلاوة الدورية على الدرجة المرقى إليها رسوباً وبالفئة المقررة لها .

وقد تبين من دراسة الموضوع بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة إلى أن استحقاق العلاوة الدورية في حال اتحاد تاريخ استحقاقها مع تاريخ الترقية يكون بالفئة المقررة للدرجة التي رقى إليها العامل ، استناداً إلى أن المشرع قد أورد قاعدة عامة تطبيقاً للمادة ٣٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة مؤداها أن العامل يستحق العلاوة الدورية للدرجة المقررة لدرجة الوظيفة التي يشغلها وقت استحقاقها لها ، وأن الترقية تحدث أثرها القانوني من جميع النواحي بما فيها الناحية المالية من تاريخ نفاذها ولا يجوز فصل النواحي المالية المترتبة على قرار الترقية وإرجاء أثرها إلى تاريخ مغاير وعليه فإن العلاوة الدورية تستحق بالفئة المقررة للدرجة التي رقى إليها العامل في حالة اتحاد استحقاقها مع تاريخ الترقية (فتوى اللجنة الأولى بمجلس الدولة رقم ١٨٤٧ جلسة ١٠ أكتوبر ١٩٧٢ ملف ١٠/٢١/٧٥ وفتوى إدارة الفتوى للصناعة والمعادن والبتترول والثروة المعدنية رقم (٧) بتاريخ ١٩٩٠/١٠/٧ .

وقد تم أخذ رأي وزارة المالية بكتاب الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٢٠٠٨ في ٢٠٠٦/٥/١٧ في هذا الشأن ، وبم الرد بكتاب وزير المالية رقم ١٤٩٢ المؤرخ ٢٠٠٦/٥/٢٨ (بأنه في ضوء الاعتبارات المتقدمة فإن وزارة المالية ترى الأخذ بفتوى اللجنة الأولى بضمم المستوى بمجلس الدولة رقم ١٨٤٧ جلسة ١٠ أكتوبر ١٩٧٢ ملف ١٠/٢١/٧٥) وفتوى إدارة الفتوى للصناعة والمعادن والبتترول

وذلك بناء على كتاب وزير التربية والتعليم رقم ١٨٢٥ المؤرخ ٢٠٠٨/٥/٢٨ والمشار فيه إلى موافقة السيد الأستاذ الدكتور / رئيس مجلس الوزراء .

وقد ورد كتاب السيد الأستاذ الدكتور / وزير المالية رقم ١٥٣٩ المؤرخ ٢٠٠٨/٦/٨ في هذا الشأن موضحاً شروط الاستحقاق وهو ما أشرنا إليه في الكتاب الدوري رقم ٥ لسنة ٢٠٠٨ من الالتزام بالضوابط الواردة بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٨ .

والحاقاً للكتاب الدوري سالف الذكر فإن العاملين بوحدة الإدارة المحلية ومنهم العاملون بمديريات التربية والتعليم والإدارات التعليمية بالمحافظات لا يستحقون صرف الحافز الإضافي المنصوص عليه في المادة الرابعة من القانون ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ طالما كان ما يحصلون عليه من حوافز ومكافآت تفوق نسبة ٧٥ % من مرتباتهم الأساسية بحيث يصرف للعاملين بوحدة الإدارة المحلية حافز الإثابة الإضافي بالفرق بين نسبة ٧٥ % من الأجر الأساسي الشهري وما كانوا يتقاضونه من الحوافز بنسبة ٢٥ % من الأجر الأساسي إعمالاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ .

ويسرى هذا الحافز الإضافي على العاملين الذين لا تسرى عليهم نظم إثابة أفضل وهم العاملون الذين يقل مجموع ما يتقاضونه من مبالغ إثابة شهرياً عن نسبة ٧٥ % من الأجر الأساسي . سواء كان ما يتقاضونه حالياً من حوافز ومكافآت عن جهود غير عادية أو تشجيعية أو أي مكافأة تصرف لذات الأغراض لها صفة العموم وتصرف بصفة جماعية لمرة واحدة أو لعدة مرات من العام الواحد على أن يتم حساب متوسطها الشهري عند احتساب مبلغ الحافز الإضافي .

ولا يدخل في هذا الحساب .
أ - الأجر الإضافي عن العمل في غير أوقات العمل الرسمية .
ب - مكافأة جذب العمالة .
ت - المكافأة التي تصرف طبقاً لأغراض محددة بذاتها ويصفه فرديه تحت أي مسمى وفقاً لقرارات منحها .
ث - حافز الماجستير والدكتوراه إعمالاً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ .

ج - كافة البدلات الوظيفية المقررة قانوناً وتسرى هذه القواعد على كافة العاملين بوحدة الإدارة المحلية إعمالاً للمادة الرابعة من القانون ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٨ وقرار وزير المالية ٣٦٤ لسنة ٢٠٠٨ .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
"دكتور / صفوت النحاس"

كتاب دوري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٨ بشأن

تفعيل دور وحدات شؤون المقر للقيام بدورها في صيانة مباني ومنشآت الأجهزة والمعدات المستخدمة بها

أرجو التفضل بالإحاطة أنه قد سبق أن أذاع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة عدة كتب دورية منها . :

الكتاب الدوري رقم ١٣ لسنة ١٩٨٢ بشأن إنشاء وحدات شؤون المقر بالجهاز الإداري للدولة .

الكتاب الدوري رقم ٢٩ لسنة ١٩٨٦ بشأن نظافة وصيانة الأبنية الحكومية والأجهزة والمعدات المستخدمة بها .

الكتاب الدوري رقم ١٤ لسنة ١٩٨٧ بشأن التصرف في الأصناف الراكدة والمستغنى عنها بالوحدات الإدارية .

الكتاب الدوري رقم ١١ لسنة ٢٠٠٤ بشأن الأجهزة الخدمية

والمعدات الخاصة بها .

واستمراراً لدور الجهاز في تطوير الوحدات الإدارية وخاصة الخدمية منها وتحسين ظروف العامل للعاملين بها والمتعاملين معها بهدف تيسير حصول المواطنين على الخدمات الحكومية .

وقد تبين من خلال متابعة الكتاب الدوري الأخير والزيارات الميدانية تعرض المنشآت والأبنية الحكومية للإهمال وعدم إجراء الصيانة اللازمة لها وانخفاض مستوى نظافتها وكذلك كثرة أعطال الأجهزة والمعدات المستخدمة بتلك الوحدات الإدارية .

لذا فإن الجهاز يهيب بكافة الوحدات بتوجيه المزيد من الاهتمام بصيانة المباني والأجهزة والمعدات والاهتمام بنظافة تلك المباني والمنشآت والتخلص من المخلفات والأوراق وذلك من خلال مايلي . :

تفعيل دور وحدات شؤون المقر للقيام بدورها في الحفاظ على نظافة المبنى وترشيد استهلاك الكهرباء والمياه وصيانة الشبكات والمرور اليومي على المبنى وملحقاته للتأكد من عدم وجود أعطال وكذلك إصلاح الأعطال البسيطة والطارئة للأجهزة والمعدات مع مراعاة عدم التدخل في اختصاصات تلك الوحدات من قبل تقسيمات تنظيمية أخرى بالجهة .

الاستعانة بشركات متخصصة للقيام بأعمال النظافة وذلك بالنسبة للجهات التي بها عجز في عمال الخدمات المعاونة .

إنشاء السجلات الخاصة بإجراء الإصلاحات تتضمن تاريخ الإبلاغ عن الأعطال وتاريخ الإصلاح .

الاهتمام بتدريب العاملين القائمين بأعمال الصيانة لرفع مستوى كفاءتهم في عمليات الإصلاح السريع والأعطال الطارئة .

العمل على إنشاء الورش الفنية الصغيرة في كل الوحدات الإدارية كي تتولى مسئولية صيانة المباني والأثاث وتزويد الورش بالعدد والآلات اللازمة .

حصر العمالة الزائدة وتأهيل المناسب منها للقيام بأعمال الصيانة .

إنشاء سجل لكل جهاز أو آلة أو معدة يسجل به كافة التهيئات الخاصة بها ومتابعة الأعطال والإصلاح .

التعاقد مع شركات النظافة للتخلص من المخلفات والأوراق وعدم التخلص منها بالحرق في المقالب حفاظاً على البيئة من التلوث .

التنسيق بين الجهات التي تشترك في مبنى واحد وتشكيل لجنة لتحديد المسئولية في الحفاظ على نظافة المبنى وصيافته وكذا صيانة شبكات المياه والكهرباء .

وسوف يقوم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمتابعة تنفيذ ما تقدم ميدانياً وإبداء الملاحظات وإخطار سيادتكم شخصياً بها لإتخاذ مايلزم في هذا الشأن .

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
"دكتور / صفوت النحاس"

كتاب دوري رقم (١٣) لسنة ٢٠٠٨ بشأن

أجازة الوضع للمرأة العاملة بصفه دائمة أو بنظام التعاقد ومعاملة المرأة الحامل بالنسبة لساعات العمل اليومية

- في ظل العمل بالمادة ٧٠ من القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٦٦ بإصدار قانون الطفل والذي لم تتعرض أحكامه للمرأة العاملة بنظام التعاقد ، سبق أن أذاع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الكتاب الدوري ٢٣ لسنة ٢٠٠٦ وجاء به أن المرأة العاملة بنظام التعاقد المؤقت الحق في أجازة وضع لمدة أقصاها ثلاث اشهر بدون اجر على أن يكون شهر منها مدفوع الأجر ولا تستقطع من مدة التعاقد .

- لا أنه وقد صدر القانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٦٦ متضمناً تيسيرات للمرأة العاملة

- وتحقيقا لتنظيم أسلوب العمل بمكاتب خدمة المواطنين وتيسيرا على المواطنين وتذليل المشكلات التي قد تعترضهم وفي سبيل تحقيق الأهداف واستمرارا لدور الجهاز في تيسير أداء الخدمات الحكومية وتحسين ظروف العمل بوحدات الجهاز الإداري للدولة والمتعاملين معها وتسهيل دور مكاتب خدمة المواطنين

- فإنه يتعين الإلتزام بقواعد وتنظيم أسلوب العمل بمكاتب خدمة المواطنين بها على الوجه التالي :

- الإلتزام بالتقسيمات التنظيمية المحددة لهذه المكاتب .
- ممارسة جميع اختصاصات المكاتب وفقا لما ورد بالقرار الجمهوري رقم ٧٠ لسنة ١٩٨١ وهي :

أ - استقبال المواطنين طالبي الخدمة والرد على استفساراتهم وتوجيههم وإرشادهم إلى جهات الاختصاص .

ب - المعاونة الإيجابية في تذليل ما يصادف العمل التنفيذي من معوقات وصولا لحل المشكلات الجماهيرية والعامه .

ج - تلقي استفسارات وشكاوى ومطالب المواطنين وتجميع ما يحتاج منها إلى بحث وإحالتها إلى المسئولين ومتابعة الرد عليها .

د - العمل على حل المشاكل الجماهيرية ومتابعة الوصول إلى حلول لها وإخطار المواطنين بالنتيجة سلبا أو إيجابا .

هـ - بحث ودراسة ما تنشره الصحف والمجلات وما تبثه وسائل الأعلام المختلفة خاصة بالمشاكل الجماهيرية فردية أو عامة بقصد الوصول إلى إزالة أسبابها وحلها .

و - إعداد دليل عمل مبسط بأسماء الإدارات المختلفة واختصاصاتها وكيفية أدائها لعملها والشروط والأوراق اللازمة لطلب الخدمات التي تقوم عليها وأماكنها والمدة اللازمة لتقديمها .

ز - إظهار المؤشرات التي تدل على مستوى الأداء في الخدمات العامة وتقديم الاقتراحات لتحسين وتطوير هذه الخدمات وتبسيط إجراءات أدائها .

- مراعاة الاشتراطات اللازمة لشغل وظائف مكاتب خدمة المواطنين وتدعيم المكاتب بالعناصر الوظيفية ممن لهم خبره مناسبة بأعمال مختلف الإدارات المختصة بتقديم الخدمة .

- توفير المكان الملائم لمكاتب خدمة المواطنين وتزويدها بالأجهزة الحديثة وتخصيص مكان لانتظار المواطنين المتعاملين معها .

- الاهتمام بوضع خطط تدريبية تلبي احتياجات العاملين بمكاتب خدمة المواطنين وتنمية مهاراتهم .

- توفير التماذج والأدلة واللوحات الاسترشادية اللازمة للحصول على الخدمات بسهولة ويسر .

أعداد دليل عمل مبسط بأسماء الإدارات المختلفة واختصاصاتها وكيفية أدائها لعملها والشروط والمستندات اللازمة لطلب الخدمات التي تقوم عليها وأماكنها والمدة اللازمة لتقديمها .

- تقديم الاقتراحات لتحسين وتطوير هذه الخدمات وتبسيط إجراءات أدائها .

- توفير الأماكن ووسائل الاتصالات الداخلية المناسبة التي تساعد على حسن أداء مكاتب خدمة المواطنين لرسالتها .

برجاء التنبيه على كافة الجهات التابعة لسيادتك بمراعاة تنفيذ القواعد التي تسهم في توفير المقومات الأساسية لقيام مكاتب خدمة المواطنين في تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
دكتور / صفوت النحاس

بالنسبة لأجازة الوضع وبالنسبة لنظام التشغيل على النحو الآتي:
أولا : صدر القانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ وجاء نص المادة (٧٠) المستبدلة على النحو الآتي :

- (للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص سواء كانت تعمل بصفة دائمة أو بطريق التعاقد المؤقت الحق في أجازة وضع مدتها ثلاث اشهر بعد الوضع بأجر كامل وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الأجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها) .

- وعليه فإن العاملة في الدولة سواء كانت تعمل بصفة دائمة أو بطريق التعاقد المؤقت لها الحق في أجازة وضع مدتها ثلاثة اشهر بعد الوضع بأجر كامل .

- ونستحق العاملة هذه الأجازة بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة خدمتها .

- ولا تستنزل بالنسبة للعاملة بطريق التعاقد من مدة العقد .
ثانيا : وقد أضافت المادة (٧٠) من القانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨ حكما جديدا لرعاية المرأة العاملة بصفه دائمة أو بطريق التعاقد مؤداه (وتخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتبارا من الشهر السادس من الحمل ، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة اشهر من تاريخ الولادة .

- ومؤدى هذا الحكم أن العاملة في الدولة سواء كانت تعمل بصفه دائمة أو بطريق التعاقد المؤقت تخفض ساعات العمل اليومية بالنسبة لها ساعة على الأقل اعتبارا من الشهر السادس للحمل ويثبت ذلك بتقرير من الجهة الطبية المختصة بناء على طلب العاملة .

- كما لايجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة اشهر من تاريخ الولادة .

برجاء التفضل بالتنبيه على الجهات التابعة لسيادتك بمراعاة تنفيذ ما تقدم تفعيلا للأهداف التي قام عليها القانون .

وتفضلوا بقبول وافر تحياتي وخالص تقديري

رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة
دكتور / صفوت النحاس

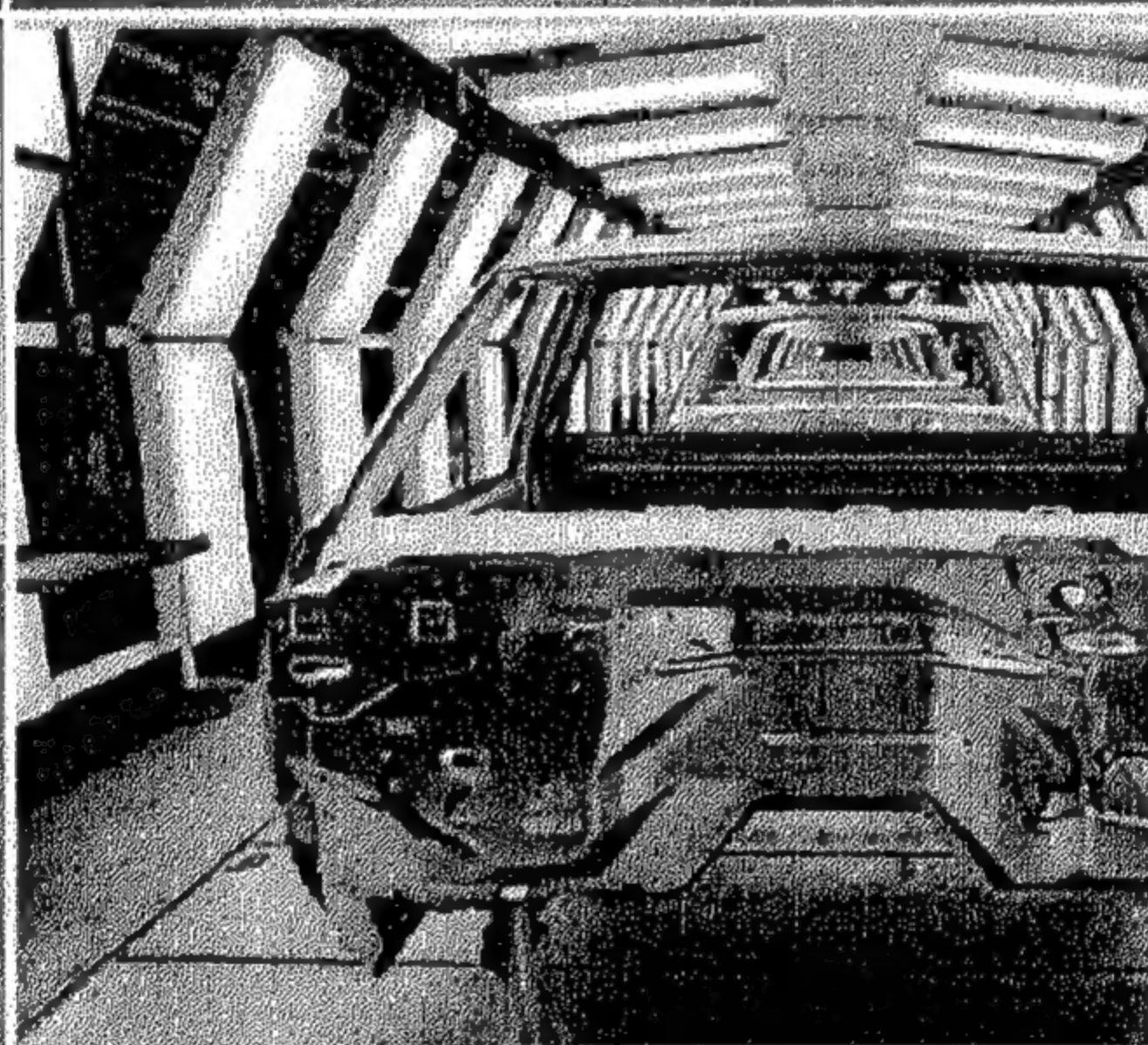
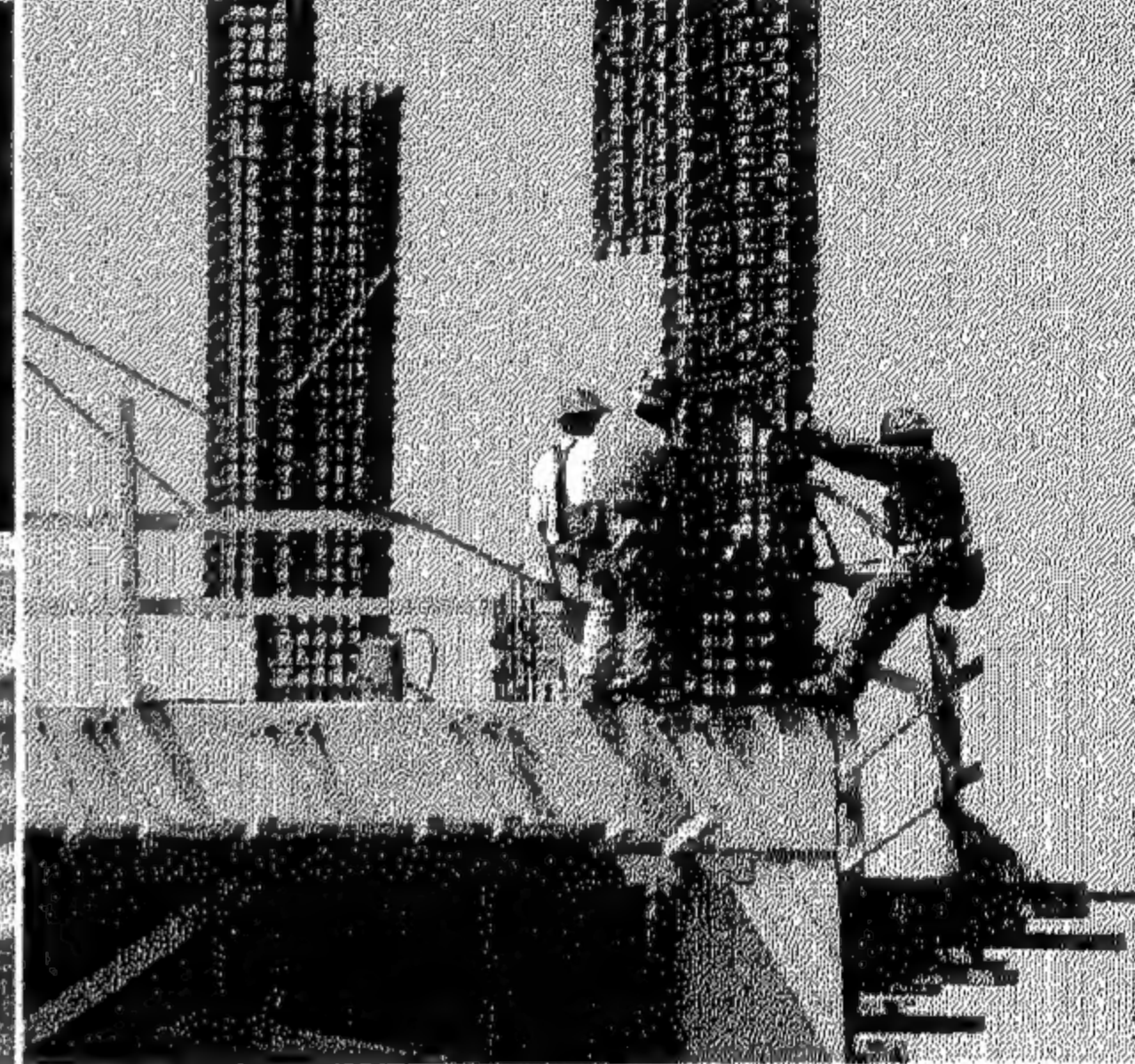
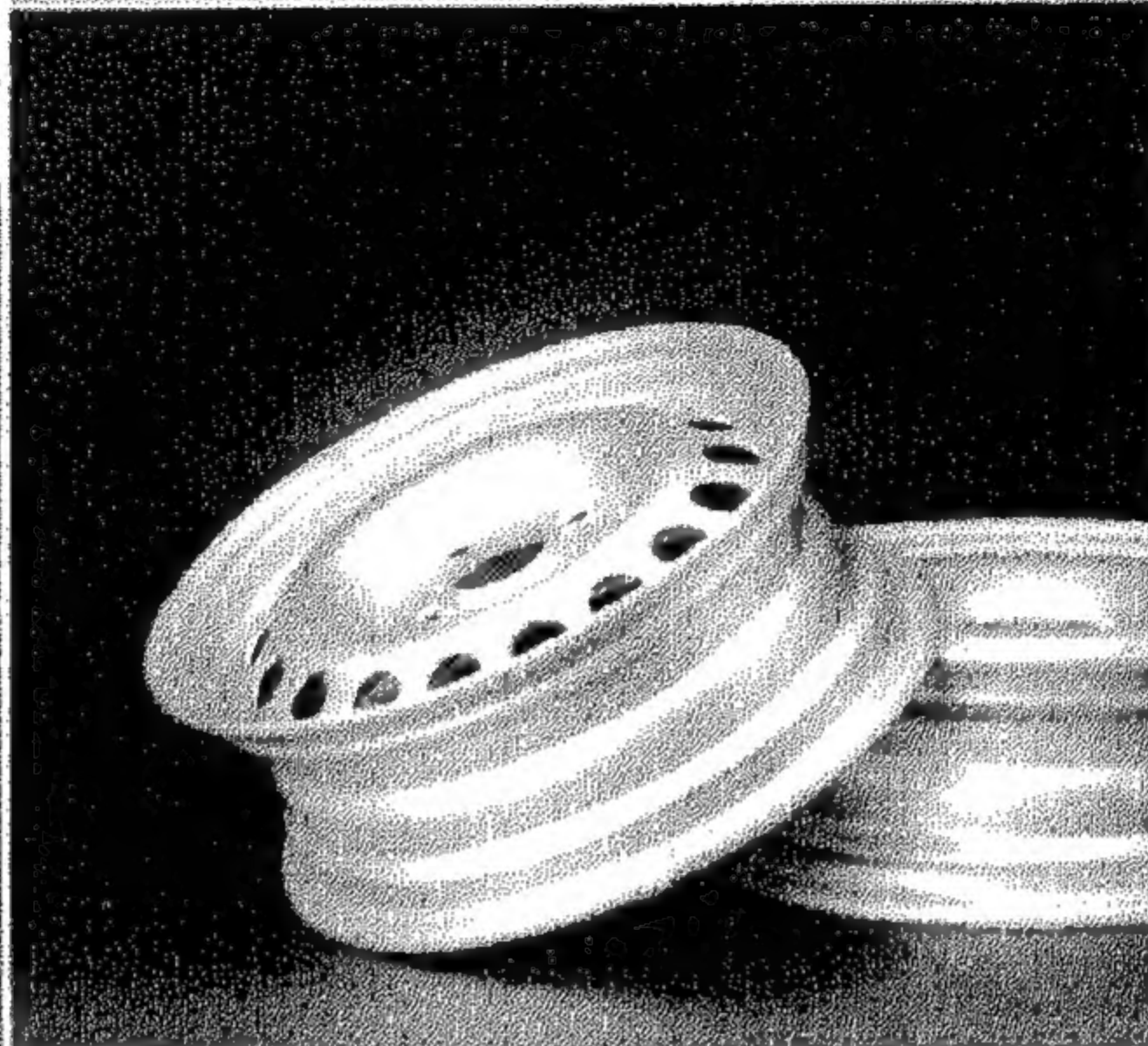
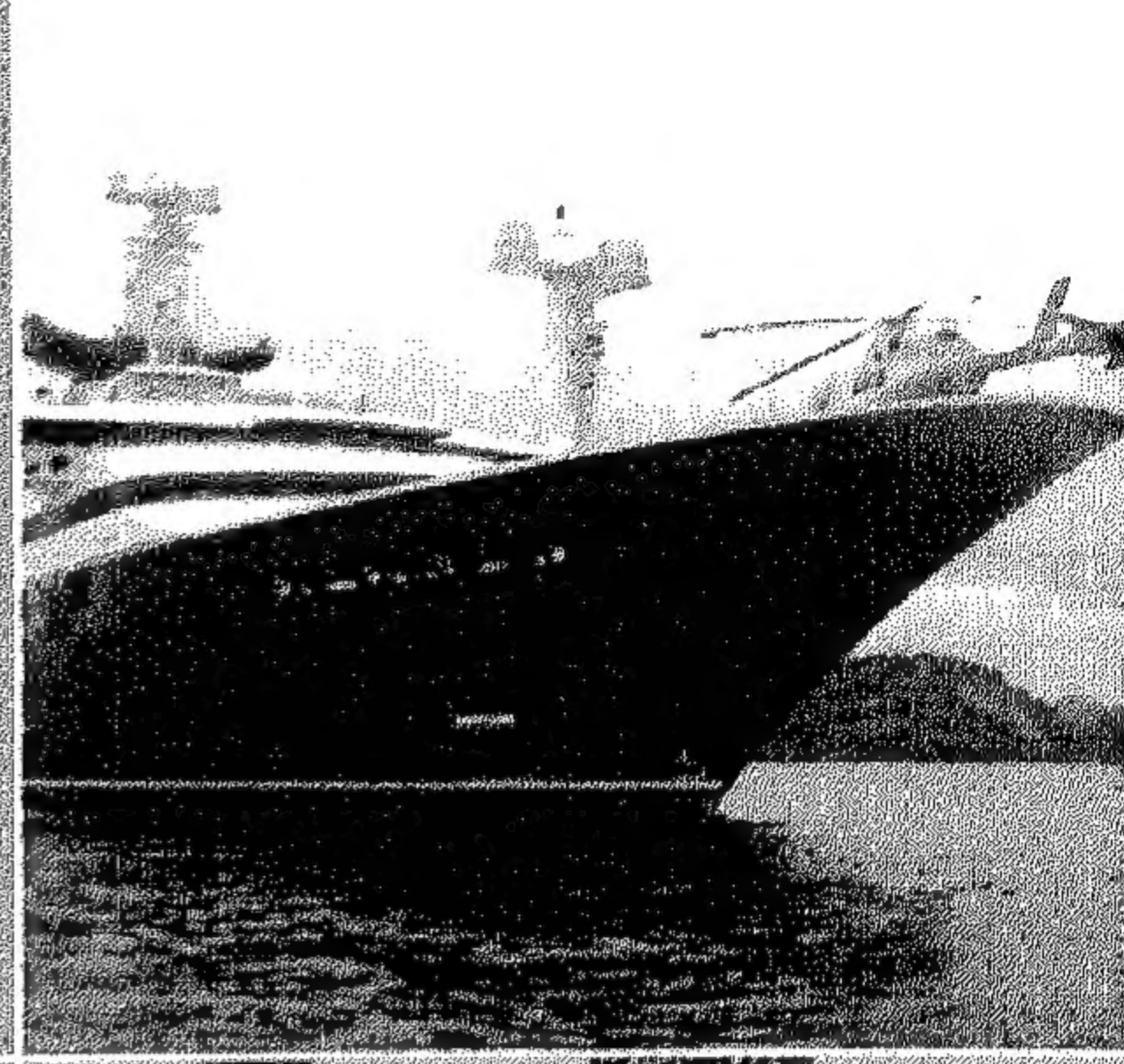
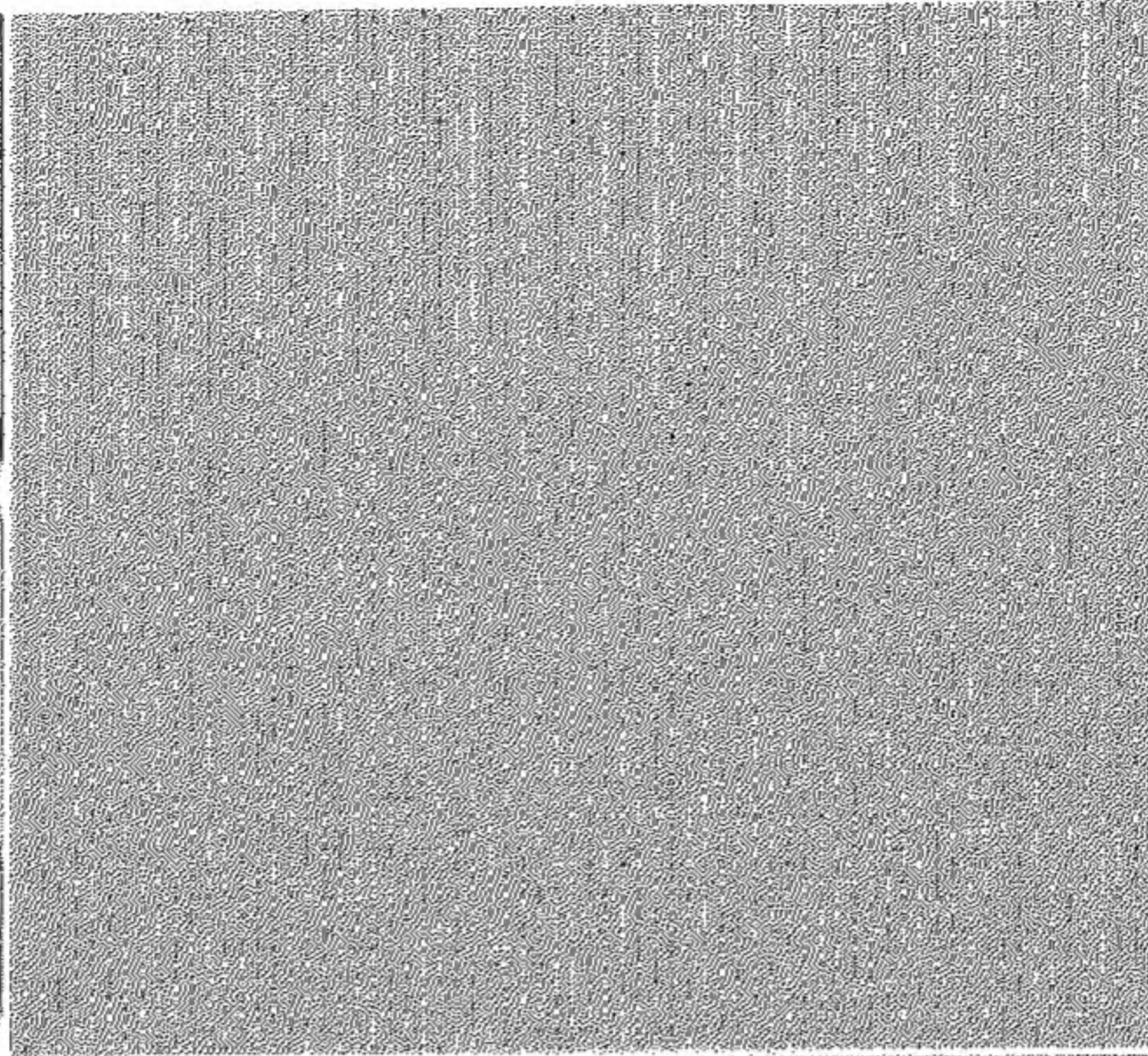
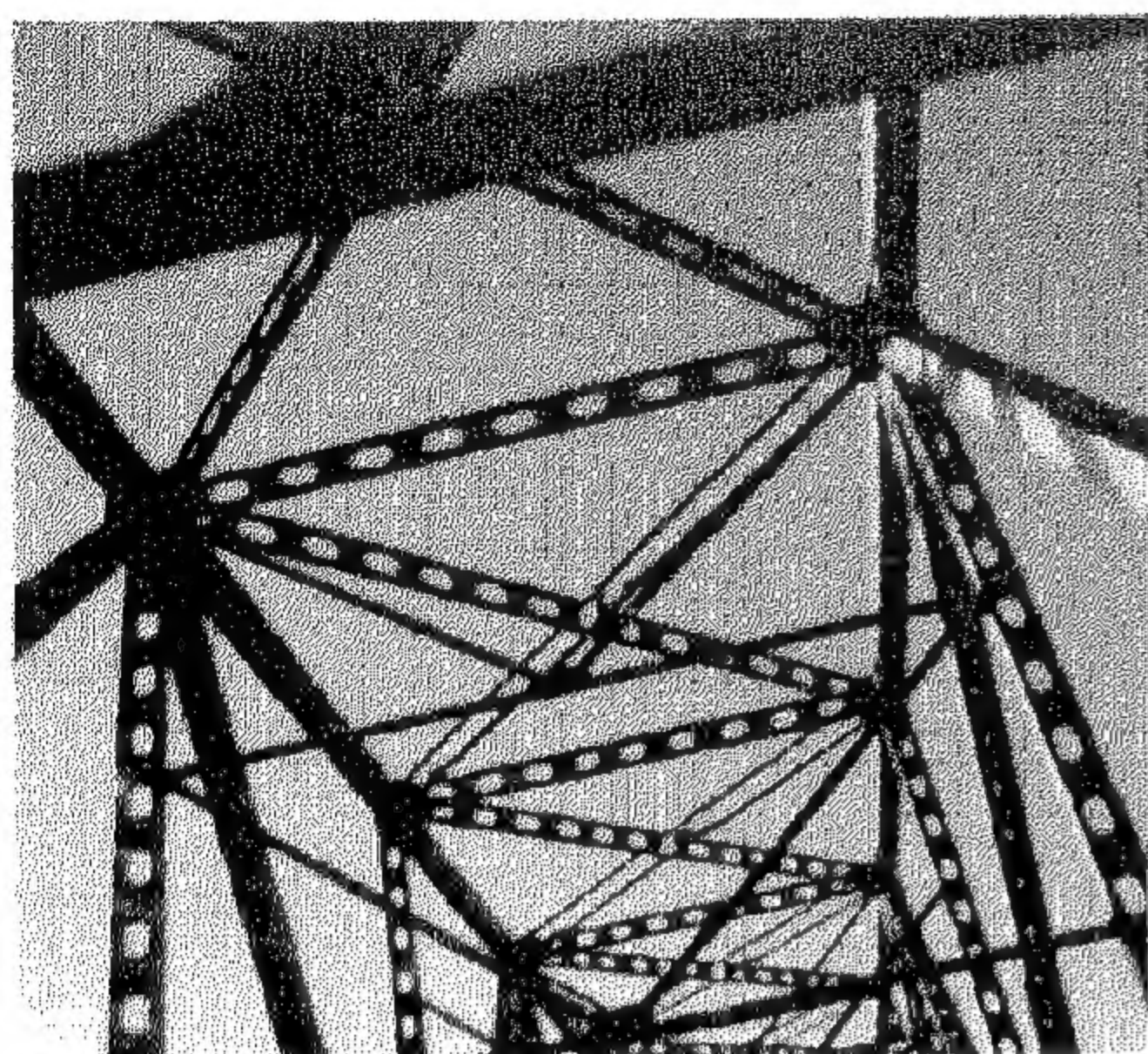
كتاب دوري رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨
بشأن
تطوير أسلوب عمل مكاتب خدمة المواطنين

- في ظل العمل بالقرار الجمهوري رقم ٧٠ لسنة ١٩٨١ بشأن تنظيم مكاتب خدمة المواطنين .

- قد سبق أن أذاع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة الكتاب الدوري رقم (٢٤) لسنة ١٩٨١ بشأن تنظيم مكاتب خدمة المواطنين .

- وإسهاما من قطاع تطوير الخدمات الحكومية وتقييم الأداء بوحدات الجهاز الإداري للدولة والهيئات العامة بالجهاز في تفعيل دور مكاتب خدمة المواطنين من خلال المتابعة الميدانية لمكاتب خدمة المواطنين بالوحدات الإدارية بالدولة وما أسفرت عنه الدراسة من توصيات .

- فإن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة يهيب بكافة الوحدات الإدارية تفعيل دور مكاتب خدمة المواطنين التابعة لتنفيذ الكتاب الدوري رقم ٢٤ لسنة ١٩٨١ حتى تتمكن من تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها مكاتب خدمة المواطنين وإعطائها الفاعلية والكفاءة لتحقيق دورها في خدمة المواطنين والمساهمة في حل مشاكلهم



خبراء صناعة الصلب في الشرق الأوسط

 ezzsteel
حديد عز



صوت القاهرة
SONOCAIRO
الأصالة & التميز

صوت القاهرة

إنتاج ديني

إنتاج غنائي

مسلسلات وأفلام

برامج تعليمية

العب كمبيوتر

اتصل على ١٩٤٦٠

من جميع انحاء الجمهورية لمعرفة اقرب فروعنا اليك
على أشرطة كاسيت واسطوانات ليزر بكافة أنواعها
بجميع فروع الشركة المنتشرة بجميع المحافظات

www.sonocairo.com